HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA AKTIVIS GEREJA HKBP PADANG SIDEMPUAN

SKRIPSI

OLEH :

NOVIANDRA SIREGAR

208600183

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA AKTIVIS
GEREJA HKBP PADANG SIDEMPUAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH
NOVIANDRA SIREGAR
208600183

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aktivis Gereja HKBP Padang Sidempuan

Nama : Noviandra Siregar

NPM : 208600183

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi
Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi.,Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 26 Juli 2024

Scanned with CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 26 Juli 2024

Noviandra Siregar

208600183

Scanned with CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Noviandra Siregar
NPM	: 208600183
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area ***Hak Bebas Royalti Noneksklusi (Non-exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA AKTIVIS GEREJA HKBP PADANG SIDEMPUAN"

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 26 Juli 2024
Yang menyatakan

Noviandra Siregar
208600183

Scanned with CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENHSIP BEHAVIOR (OCB)* PADA AKTIVIS GEREJA HKBP PADANG SIDEMPUAN

NOVIANDRA SIREGAR
208600183

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta melihat hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada aktivis gereja. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour.* Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 aktivis gereja HKBP Padang Sidempuan dengan teknik *total sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan format skala *likert* dimana terdapat skala Komitmen Organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Analisis data menggunakan anlisis *product moment* dari *Karl Pearson*. Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan ocb (r_{xy}=0,677, p=0,000 < 0,010). Dengan nilai koefisien determinan sebesar (r^2)=0,458. Berdasarkan perhitungan hipotetik dan empirik Komitmen Organisasi tergolong rendah dimana mean hipotetik 77,5 lebih besar dari mean empirik 65,47 dan Organizational Citizenship Behaviour tergolong rendah dimana mean hipotetik 85 lebih besar dari mean empirik 70,44. Kontribusi komitmen organisasi terhadap ocb sebesar 45,8%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diungkap pada penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior,* Aktivis

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN HKBP PADANG SIDEMPUAN CHURCH ACTIVISTS

NOVIANDRA SIREGAR
208600183

This study aimed to determine and see the correlation between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in church activists. The hypothesis proposed was that there was a positive relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. The population in this study were 62 HKBP Padang Sidempuan church activists with total sampling technique. The research method used was a quantitative method. Data were collected using a Likert scale format where there was an Organizational Commitment scale and an Organizational Citizenship Behavior scale. Data analysis used product moment analysis from Karl Pearson. Based on the results of data analysis, it was stated that there was a significant relationship between organizational commitment and OCB (r_{xy} = 0.677, p = 0.000 <0.010). With a coefficient of determination of (r^2)=0.458. Based on hypothetical and empirical calculations, Organizational Commitment was low where the hypothetical mean of 77.5 was greater than the empirical mean of 65.47 and Organizational Citizenship Behavior was low where the hypothetical mean of 85 was greater than the empirical mean of 70.44. The contribution of organizational commitment to ocb was 45.8%. The rest is influenced by other factors that were not revealed in this study.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Activist*

Scanned with CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Lumban Lobu, Kabupaten Toba, Sumatera Utara pada tanggal 06 November 2002 dari bapak bernama L. Siregar dan ibu bernama C.D Butar – Butar Peneliti merupakan anak kelima dari lima bersaudara yaitu Chandra Rexy Andriano Siregar, Hendra Ricky Siregar, Indra Adventri Siregar, dan Citra Lidya Viosonia Siregar. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SDN 100703 pada tahun 2008 sampai pada tahun 2011 dan dilanjutkan di SDN 008 Tanjungpinang dan lulus pada tahun 2014 kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama dia SMPN 2 Tanjungpinang dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya peneliti menempuh pendidikan sekolah menengah umum di SMA N 4 Tanjungpinang dan pada tahun 2018 sampai pada tahun 2020 peneliti melanjutkan pendidikan sekolah menengah umum sebagai siswa dan lulusan SMA N BINAAN KHUSUS KOTA DUMAI. Peneliti melanjutkan pendidikan pada tahun 2020 sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area, Sumatera Utara.

Dengan usaha dan doa dari orang tua dalam menjalani pendidkan di Universitas Medan Area, Puji Tuhan Penulis dapat menyelesakan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul " Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Aktivis Gereja HKBP Padang Sidempuan ".

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat kemurahannya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran yang diberikan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **"Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Aktivis Gereja HKBP Padang Sidempuan"** dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Doli Maulana Gama Samudra Lubis, S.Psi., M.Psi selaku pembimbing skripsi, Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi., M.Psi dan Ibu Dinda Permatasari Harahap S.Psi., M.Psi, Psikolog sebagai penguji dan Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi., M.Psi sebagai sektetaris penguji yang telah banyak memberi saran dalam penlisan skripsi. Penulis juga berterimakasih kepada staff dan sahabat terkasih, kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu dan mendorong penulis selama melaksanakan penelitan dan penyusunan skripsi. Adapun maksud dan tujuan dari Skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi Psikologi Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki kekurangan oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan tugas akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 26 Juli 2024

Noviandra Siregar

Scanned with CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iv
ABSTRAK ..... **Error! Bookmark not defined.**
ABSTRACT vi
RIWAYAT HIDUP vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Hipotesis 7
1.5 Manfaat Penelitian 7
1. Manfaat Teoritis 7
2. Manfaat Praktis 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1 *Organizational Citizenship Behavior* 9
2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* 9
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* 11
2.1.3 Aspek – aspek *Organizational Citizenship Behavior* 17
2.2 Komitmen Organisasi 21
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi 21
2.2.2 Faktor Komitmen Orgnaisasi 24
2.2.3 Aspek – aspek Komitmen Organisasi 27
2.3 Pengertian Aktivis Gereja 32
2.4 Hubungan antara Variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* 33

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

2.5 Kerangka Konseptual 35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 36

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 36

3.2 Bahan dan Alat Penelitian 36

3.3 Metodologi Penelitian 37

3.4 Populasi dan Sampel 37

3.4.1 Populasi 37

3.4.2 Sampel 38

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian 38

3.5.1 Komitmen Organisasi 38

3.5.2 *Organizational Citizenship Behavior* 38

3.6 Prosedur Kerja 39

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 41

4.1 Hasil Penelitian 41

4.1.1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi 41

4.1.2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 42

4.1.3 Hasil Analisis data 44

4.1.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik 48

4.2. Pembahasan 50

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 54

5.1 Simpulan 54

5.2 Saran 55

DAFTAR PUSTAKA 57

LAMPIRAN 61

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Skala Komitmen Organisasi setelah uji coba 41
Tabel 4.2 Distribusi Skala Komitmen Organisasi setelah uji coba 43
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas 44
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas 44
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Linearitas 45
Tabel 4.6 Uji Korelasi Product Moment Koefisian Determinan 46
Tabel 4.7 Interval Korelasi dan Tingkan Korelasi 47
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik 49

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual 35
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Komitmen Organisasi 49
Gambar 4.2 Kurva Distribusi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 50

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blue Print Penelitian Variabel X 61
Lampiran 2 Alat Ukur Penelitian Variabel X 64
Lampiran 3 Blue Print Penelitian Variabel Y 68
Lampiran 4 Alat Ukur PenelitianVariabel Y 71
Lampiran 5 Hasil Data Mentah Penelitian Variabel X 75
Lampiran 6 Hasil Data Mentah Penelitian Variabel Y 77
Lampiran 7 Uji Validtias dan Reliabilitas..... 79
Lampiran 8 Uji Normalitas dan Linearitas 88
Lampiran 9 Uji Korelasi..... 92
Lampiran 10 Surat Penelitian..... 94

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008), gereja adalah bangunan atau rumah tempat berdoa atau melakukan upacara agama bagi pemeluk agama Kristen. Gereja adalah sebuah tempat ibadah yang digunakan oleh komunitas beragama Kristen atau Katolik untuk beribadah. Gereja berfungsi sebagai pusat kehidupan rohani, pelayanan kepada komunitas beragama Kristen maupun katolik.

Gereja sebagai lembaga sosial yang termasuk memiliki peran yang penting untuk membentuk perilaku yang positif terhadap anggotanya. Indikator keberhasilan dari suatu organisasi gereja adalah sejauh mana anggota bersedia berpartisipasi dengan aktif dan sukarela dalam kegiatan yang melebihi tugas pokok mereka. Keberhasilan ini dilihat dengan dampak sosial yang dihasilkan oleh organisasi gereja yakni berpa perubahan positif dalam kehidupan anggota, kondisi sosial yang membaik dan memberikan kontribusi nyata untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah. Pencapaian tujuan dalam organisasi gereja dapat dilihat dari sejauh mana tujuan teersebut tercapai. Tujuan organisasi gereja bukan mencari keuntungan melaikan untuk kegiatan sosial. seperti yang dikatakan oleh (Jumaiyah & Wahidullah, 2019) dalam penelitiannya, kegiatan organsasi yang mengahaslkan keuntungan tidak boleh diakui laba pribadi melakan dimanfaatkan untuk pengembangan organisasi.

Pencapaian organisasi gereja juga diukur dari jumlah anggota yang dapat bertahan dengan waktu yang lama dan akan terus berada di dalam organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24
Document Accepted 2/9/24

Semakin banyak orang yang muncul dari hati anggota di dalam suatu organisasi. Hal ini bukanlah peraturan atau tugas yang dilakukan akan tetapi tindakan yang dilakukan secara sukarela. Tidak ada sistem penghargaan formal yanang langsung mengatur tindakan tersebut. Jadi, orang yang melakukannya karena mereka ingin dan bukan katena hadiah atau sanksi. Jadi berdasakan pemaparan diatas, OCB adalah cara anggota berkontribusi tanpa harus diatur oleh aturan formal, dan hal tersebut akan membuat organisasi akan jadi lebih efektif.

Menurut Walz & Niehoff, dalam (Hendrawan et al., 2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* disebut sebagai perilaku di tempat kerja bebas yang melebihi persyaratan pekerjaan dasar seseorang. OCB dianggap berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi jangka panjang karena fungsinya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, inovasi, dan kemampuan beradaptasi. mewakili serangkaian perilaku organisasi yang diinginkan, yang menunjukkan hubungan multidimensi dengan organisasi yang positif. Konsekuensi OCB merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi atau dimaksudkan untuk menguntungkan organisasi yang melampaui ekspektasi peran yang ada.

Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* adalah tingkah laku anggota organisasi yang melebihi tugas – tugas pekerjaan pokok atau pekerjaan utama mereka. OCB dianggap sebagai hal yang baik untuk jangka yang panjang dikarenakan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi serta mendorong inovasi dan kemampuan menyesuaikan diri. Hal ini melibatkan perilaku yang diingin kan, menunjukkan hubungan positif yang kompleks dengan organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* menurut (McShane & Von Glinow, 2018) merupakan bentuk kerja sama dan sikap menolong orang lain dalam konteks sosial dan psilkologis organisasi. OCB ditunjukkan kepada indiividu seperti membantu anggota organisasi dengan masalah pekerjaannya, menyesuaikan jadwal untuk membantu dan menunjukkan rasa hormat terhadap anggota lain. OCB diartikan sebagai sikap membantu dalam organisasi seperti mendukung citra organisasi dan berkontribusi dalam menawarkan ide - ide untuk pelaksanaan organisasi serta partisipasi dalam acara yang mendukung perkembangan organisasi.

Sehingga dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk kerjasama dan bantuan kepada anggota organisasi yang ditujukan untuk membantu untuk menyelesaikan masalah pekerjaan anggota organisasi dan menunjukkan apresiasi kepada anggota lain serta turut serta dalam acara yang mendukung organisasi dan selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam organisasi tersebut.

Organizational Citizenship Behavior pada setiap anggota adala salah satu hal yang sangat penting dalam setiap diri anggota organisasi. faktor yang mempengarui timbulnya *Organzational Citizenship Behavior* terdapat pada kategori individu, sikap dan pekerjaan dan variabel kontekstual. Menurut Organ dalam (Naway, 2018) perilaku organisasi menyorot lima kategori khusus dan menjelaskan efisiensi dalam organisasi yakni *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue* serta dua kategori tambahan yakni *cheerleading* dan *peacemaking.*

Penelitian ini dilakukan di Gereja HKBP Habinsaran Padang Sidempuan pada aktivis atau pelayan gereja yang betugas pada organisasi. Tugas utama sebagai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

aktivis di gereja yaitu melaksakan tugas pelayanan ibadah di setiap minggu. Tugas pelayanan dalam ibadah setiap minggu berupa memimpin ibadah, mempersiapkan keperluan untuk jalannya ibadah seperti pengeras suara, mimbar dan lainnya. Kemudian tugas sesuai divisi anggota dalam program organisasi gereja seperti kegiatan sosial dengan aktif dalam proyek pembangunan fasilitas umum di gereja, mengorganisir kegiatan bakti sosial, kesehatan dengan mengatur atau mengkoordinir kegiata kesehatan kepada jemaat, lalu pendidikan dengan mengajar anak – anak sekolah minggu dan memberikan bimbingan dan pembinaan iman kepada anak – anak dan remaja gereja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada ativis gereja bahwa pelayan atau aktivis gereja memiliki tugas atau peran yang berbeda di setiap bagiannya misalnya urusan keuangan, menyusun program kerja, dan bagian dalam setiap sektor atau wilayah anggota jemaat yang ada dan terdaftar di dalam data gereja yang menjadi tanggung jawab pada setiap aktivis. Dalam melaksanakan tugas tersebut, terlihat tidak aktif dalam mengikuti program organisasi. aktivis ini cenderung tidak peduli pada kegiatan atau program yang organisasi jalankan. Ketika diadakan rapat untuk pengembangan organisasi, seringkali beberapa aktivis turut tidak aktif atau bahkan tidak hadir pada rapat yang telah organisasi adakan untuk pengembangan dalam memajukan organisasi. berdasarkan hal tersebut, keadaan diatas dapat menjadi pemicu tendahnya OCB pada aktivis gereja.

Fenomena ini juga didukung oleh wawancara yang dilakukan oleh beberapa aktivis. berdasarkan wawancara yan telah dilakukan pada aktivis gereja, terdapat aktivis yang memiliki rasa kurang peduli dalam membantu rekannya salah satunya ketika aktivis menolak untuk menggantikan tugas pelayanan ibadah pada hari

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

minggu dengan beralasan bukan tanggung jawabnya. Ciri – ciri *organizational citizenship behavior* pada seseorang yakni adanya perilaku membangun dan peduli terhadap organisasi, perilaku membantu oranglain, rela bertahan dalam keadaan tidak menyenangkan dan tidak mengeluh, dan perilaku melebihi standar (Kinicki dan Williams dalam Gunawan et al., 2019).

Berdasarkan Hasil observasi dan wawancara diatas, OCB yang muncul pada aktivis gereja HKBP Padang Sidempuan meliputi ketidakpedulian aktivis tehadap organisasi, kurangnya keterlibatan aggota organisasi pada kegiatan maupun program pengembangan pada organanisasi yang menunjukkan bahwa perilaku yang timbul dalam organisasi merupakan kesebalikan dari ciri – ciri *organizatioanal citizenship behavior* diri aktivis sebagai anggota organisasi tersebut.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses kelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Anggota yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi maka akan berdampak baik dalam organisasi. Tingginya komitmen anggota dalam organisasi mempengaruhi usaha organisasi secara positif (Luthans et al., 2021). Dilakukannya peneltian hubungan antara OCB dengan Komitmen organisasi dapat membantu organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan program yang diadakan oleh organisasi.

Menurut Wagner & Hollenbeck, (2010) komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi dengan waktu yang lama.

Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang akan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau keluar. Anggota yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya berperilaku penarikan diri yang diartikan sebagai tindakan yang dilakukan anggota untuk menghindari situasi kerja yang pada akhirnya dapat mberjung pada pengunduran diri dari organisasi. (Colquitt et al., 2014)

Menurut Robbins & Judge, (2013), komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan menunjukkan OCB, yaitu perilaku sukarela yang melebihi deskripsi pekerjaan formal mereka dan memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi.

Penelitian seperti penelitian milik Grego-Planer, (2019) dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang positif. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa komitmen organisasi secara konsisten ditemukan menjadi faktor penentu *Organizational Citizenship Behavior* yang paling signifikan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, 2019) tidak dapat menemukan adanya hubungan signifikan antara komitmen *Organizational Citizenship Behavior*.

Maka dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Document Accepted 2/9/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

(OCB) dengan harapan penelitian ini akan berguna dan berdampak pada organisasi Gereja HKBP Padang Sidempuan. Selain itu penulis juga ingin mengetahui **"Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aktivis Gereja HKBP Padang Sidempuan".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian yang akan diteliti adalah : Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada aktivis gereja HKBP Padang Sidempuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat Hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada aktivis gereja HKBP Padang Sidempuan.

1.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : "Ada Hubungan Positif Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*". Dengan asumsi semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukannya, dan sebaliknya jika semakin rendah Komitmen Organisasi maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukannya juga semakin rendah

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Ilmu Psikologi pada umumnya, terkhususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi

Document Accepted 2/9/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

yakni mengenai komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam memperkaya bahan keperpustakaan serta untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan sumbangan pemikiran bagi anggota organisasi serta menjadi bahan masukan dengan tujuan peningkatan pada setiap anggota organisasi, memberikan sumbangan pengetahuan pada setiap anggota agar lebih menanamkan rasa komitmen yang tinggi sehingga menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada saat melakukan dan melaksanakan tugas sebagai anggota organisasi pada gereja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Definisi OCB menurut Organ sebagaimana dikutip Jewell dalam (Naway, 2018) mengatakan bahwa OCB adalah *"Helpful, constructive gestures exhibited by organization members and valued or appreciated by officials, but not related directly to individual productivity nor inhering in the enforceable requirements of the individual's role."*

Pengertian ini pada dasarnya menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. Hal ini menegaskan makna bahwa OCB merefleksikan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota organisasi yang sewajarnya. Perilaku seperti itu antara lain ditunjukkan dalam bentuk tetap menemani teman yang sakit ketika berkunjung ke rumah sakit meskipun rekan-rekan lain sudah pulang, secara sukarela menjadi perwakilan departemen untuk perusahaan yang mensponsori kegiatan amal, dan memikirkan cara yang lebih baik untuk melakukan tugas. (Naway, 2018)

OCB mencakup berbagai bentuk perilaku yang berbeda, seperti inisiatif individu, yang merupakan tipe OCB yang ekstra-rol hanya dalam arti bahwa perilaku tersebut melibatkan keterlibatan dalam perilaku terkait tugas pada tingkat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

yang jauh melampaui tingkat yang minimal diperlukan atau umumnya diharapkan, sehingga memberikan nuansa sukarela (Organ et al., 2006).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai kontribusi diskresioner yang melampaui deskripsi atau interpretasi ketat dari persyaratan pekerjaan dan yang tidak menuntut kompensasi kontraktual dari organisasi. OCB terdiri dari berbagai bentuk kontribusi yang tidak dipaksa oleh deskripsi pekerjaan atau dihargai secara kontraktual, dan seringkali melibatkan tindakan-tindakan sepele yang dilakukan secara berkelanjutan selama periode waktu tertentu . OCB juga dianggap sebagai perilaku yang berbeda dari tugas-tugas inti pekerjaan dan kinerja tugas, dengan menekankan karakter diskresionernya (Organ et al., 2006).

Pengertian lain mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . Griffin and Moorhead mendefinisikan *Organizationa Citizenship Behavior* sebagai berikut: "*Organizational citizenship refers to behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization* (Griffin, R; Moorhead, 2014). Griffin dan Moorhead mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mengacu kepada perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif kepada organisasinya.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang bersifat sukarela dan bukan tindakan yang terpaksa terhadap hal hal yang mengedepankan organisasi. Pengertian ini pada dasarnya menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. Hal ini menegaskan makna bahwa OCB merefleksikan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota organisasi yang sewajarnya.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ et al., (2006) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal meliputi :

a. Kepuasan Kerja

   Karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi. Peran ekstra yang dimana melebihi harapan yang disebutkan di atas atau bisa juga disebut kontribusi ekstra di dalam organisasi ini dijelaskan (Organ et al., 2006) sebagai perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati, tanpa harus diperintah, dikendalikan, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi, dan dapat menunjang kinerja organisasi, yang kemudian dikenal dengan nama *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* .

b. Komitmen Organisasi

   Sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi dalam Titisari (2014)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

c. Moral Karyawan

Berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. moral merupakan kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut (Salam, 2000) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

d. Motivasi

Sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. (Sopiah, 2008) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

Kemudian adapun faktor eksternal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* meliputi :

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih dalam (Fathiyah, 2021) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari, (2014) mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. (Robbins, 2003) berpendapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi

Selain itu adapun fakotr faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang dikutip dalam (Andriani et al., 2012) yaitu :

a. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara yang positif tentang organisasi, membantu orang lain, selain itu menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka. (Robbins, 2003). (Konovsky & Pugh, 1994) menggunakan teori pertukaran sosial untuk berpendapat ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Balasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan *sense of belonging* dari organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship*.

b. Iklim dan organisasi yang positif

   Karyawan akan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam job description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya. (Andriani et al., 2012)

c. Kepribadian dan suasana hati

   Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya ocb secara individual maupun kelompok. George dan Brief dalam (Andriani et

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

al., 2012) menjelaskan bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati

d. Persepsi

Shore dalam (Andriani et al., 2012) menjelaskan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional perceived organizational support dapat menjadi predictor OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik atau feedback dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

e. Masa Kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan dalam organisasi. (Greenberg & Baron, 2003)

f. Jenis kelamin

Menurut Konard dalam (Andriani et al., 2012) perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria

g. Tingkat Pendidikan

Sirkula dalam (Dewi, 2019) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. (Hariandja, 2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

h. Motivasi Kerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi untuk memberikan dorongan terhadap individu yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat dan berperilaku yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Individu yang memiliki motivasi rendah, maka mereka akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika individu telah memiliki motivasi kerja yang tinggi maka perilaku OCB secara otomatis mengalami peningkatan, dimana individu tersebut akan lebih nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya (Murty & Hudiwinarsih, 2012)

i. Komitmen organisasi

(Greenberg & Baron, 2003) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (Greenberg & Baron, 2003) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Terdapat 3 dimensi komitmen yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer dalam (Greenberg & Baron, 2003) yakni :

a) Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen yang afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu *(wan to).*

b) Komitmen Berkelanjutan

Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang sewaktu - waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi atau perusahaan *(need to)*

c) Komitmen Normatif

Komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena seharusnya. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Anggota organisasi dengan komitmen normative yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena karyawan merasa harus tetap bertahan dalam organisasi *(ought to)*

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepuasan kerja yang menjad kunci membentuk sikap sukarela dan kontribusi ekstra karyawan dan menjadi dasar terciptanya OCB. Kemudian faktor selanjutnya yaitu komitmen organisasi yang memperkuat hubungan antar anggota organisasi serta memotivasi. Faktor selanjutnya yakni Moral, dimana faktor ini didasarkan pada kesadaran dan yang menjad peran penting dalam memmbentuk perilau positif dalam organisasi. selain itu, Motivasi menjadi pendorong utaman dalam menggerakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

organisasi. Berdasarkan faktor - faktor yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, bahwa kepuasan kerja, iklim kepribadian atau suasana hati, persepsi, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, motivasi kerja, komitmen organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.3 Aspek – aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat tujuh aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ et al., (2006) yakni :

a. *Altruism*, dianggap sebagai salah satu aspek inti OCB dan ditemukan terkait secara signifikan dengan evaluasi kinerja dalam beberapa penelitian, yang menunjukkan nilai yang dirasakan dalam organisasi. *Altruism* sendiri adalah perilaku karyawan dalam membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan tanpa paksaan. Seperti membantu rekan baru ataupun berusaha lebih dari yang diharapkan. Ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga membuat kelompok lebih efisien.
b. *Conscientiousness,* adalah perilaku karyawan yang berusaha supaya melebihi ekspektasi atau harapan dalam organisasi. Perilaku ini merupakan perilaku sukarela ataupun bukan kewajiban dari seorang karyawan dalam ketekunan, peraturan dan lainnya. conscientiousness adalah salah satu dari Lima Besar (Big Five) sifat kepribadian yang kuat berkorelasi dengan OCB, khususnya memprediksi varietas kepatuhan atau OCB yang bersifat impersonal . Jenis OCB ini kemungkinan besar akan menarik perhatian atasan, karena termasuk perilaku yang dapat diamati seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan penghormatan yang tinggi terhadap aturan tata kelola tempat kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

c. *Sportsmanship*, adalah perilaku positif seperti tidak mengeluh atau merengek dalam pekerjaan. Perilaku ini adalah usaha dalam meningkatkan karyawan dalam hal menghabiskan lebih banyak waktu untuk tugas – tugas dalam organisasi. *Sportsmanship* tidak hanya mencakup sikap tidak mengeluh ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak menguntungkan, tetapi juga mencakup mempertahankan sikap positif bahkan ketika situasi tidak berjalan sesuai dengan keinginan, tidak tersinggung ketika orang lain tidak mengikuti saran yang diberikan, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok kerja, dan tidak mengambil penolakan ide secara pribadi

d. *Courtesy,* dimana perilaku menghormati orang lain serta memperhatikan orang lain juga menjaga sifat yang menjaga hubungan baik antar rekan kerja. Perilaku ini merupakan sifat dimana karyawan mencegah masalah dan usaha membuat penggunaan waktu yang efisien.

e. *Civic Virtue,* merupakan perilaku yang mengacu pada tanggung jawab sosial seperti terlibat dalam kegiatan sosial dalam organisasi dengan berpartisipasi dalam komit atau acara sukarela untuk mendukung organisasi. perilaku ini juga usaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni.

f. *Peacemaking,* dimana perilaku yang merupakan usaha atau tindakan yang membantu mencegah, menyelesaikan atau mengurangi konflik antarpribadi yang tidak konstruktif. Misalnya, bertindak sebagai pengaruh yang menstabilkan organisasi ketika pihak lain berbeda pendapat

g. *Cheerleading,* merupakan perilaku yang mendorong dan memberi dukungan pada rekan kerja untuk mencapai tujuan profesionalnya dan berkembang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Seperti memberi semangat pada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan atau sedang menghadapi masalah dalam pencapaian target.

Selanjutnya Organ et al., (2006) mengemukakan bahwa ada 5 aspek – aspek yang terdapat dari OCB, yaitu :

1. *Altruism (Helping),* ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya. Altruisme (*altruism*), yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada teman sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain yang ditunjukkan secara langsung pada individu-individu lainnya, akan tetapi kontribusi terhadap efisiensi didasarkan pada peningkatan kinerja secara individual.
2. *Conscientiousnes,* mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal keperilakuan) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan. kesadaran *(conscientiousness),* yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi, baik berdasarkan individu maupun kelompok,
3. *Sportmanship*, sikap menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. sportivitas *(sportsmanship)*, yakni sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

4. *Courtesy* (kebaikan), perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat adalah dengan membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu
5. *Civic Virtue*, ikut serta mendukung fungsi- fungsi administrasi organisasi partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian. Sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

Lebih lanjut Allison dalam (Hendrawan et al., 2017) mengemukakan bahwa terdapat lima aspek primer dari OCB, yaitu;

a) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi- operasi organisasional.
b) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
c) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

d) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

e) *Sportmanship,* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Organizational Citizenship Behavior adalah tindakan seseorang yang dilakukan berdasarkan kesukarelaan dan di luar peran utamanya sebagai pegawai yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas organisasi yang diukur berdasarkan indikator: altruisme, kesadaran, sportivitas, kesopanan, dan kebajikan (Naway, 2017) Kepuasan kerja, iklim kepribadian atau suasana hati, persepsi, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, motivasi kerja, komitmen organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB) . Organizational Citizenship Behavior* memiliki 7 aspek yakni *Altruism (Helping), Conscientiousness, Sportsmanship*, *Courtesy* (kebaikan), *Civic Virtue*, *Cheerleading* dan *Peacemaking* yang dapat digunakan sebagai indikator dalam pengukuran seberapa besar *Organizational Citizenship Behavior* pada Aktivis HKBP Padang Sidempuan

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge, (2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge, (2015) mengatakan Komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi untuk menuju satu atau beberapa tujuan. Kemudian John R. Schermerhorn dalam (Robbins & Judge, 2015) mengatakan Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi dan mengartikan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi (Luthans, 2010).

Steers dalam (Yusuf & Syarif, 2018) menyatakan Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Welsch dan La Van, dalam (Newstrom & Davies, 2002) menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Menurut Newstrom & Davies, (2002)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Selanjutnya (Spector, 2000) mengartikan Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Kemudian ada Barnes dalam (Newstrom & Davies, 2002) yang mengatakan bahwa Komitmen adalah suatu keadaan psikologis yang secara global mewakili pengalaman ketergantungan pada suatu hubungan atau relationship. (Miller & Lee, 2001) berkata Komitmen organisasi dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi dan kesediaan mereka untuk meningkatkan usaha saat bekerja.

(Wagner & Hollenbeck, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama. (Griffin, R; Moorhead, 2014) Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Griffin, R; Moorhead, 2014). (Robbins & Judge, 2014) Komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk

Document Accepted 2/9/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

tetap menjadi anggota. Porter dan Minner dalam (Kusumaputri, 2014) Komitmen organisasi sebagai keterikatan *(attachment)* dengan organisasi dikarakteristikkan melalui kehendak untuk tetap bertahan; identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Berdasarkan pemaparan beberapa teori diatasdapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap yang menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. hal tersebut mencakup tingkat keterlibatan individu tersebut di dalam keanggotaa organisasi, kesediaan untuk berusaha untuk keberhasilan organisasi,serta keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam jangka waktu yang panjang.

2.2.2 Faktor Komitmen Orgnaisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) faktor ysng mempengaruhi komitmen organisasi adalah

a. Identifikasi dengan Organisasi dan Tujuannya

   Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

b. Keterikatan Emosional dan Kepercayaan pada Nilai-nilai Organisasi

   Keterikatan emosional dan kepercayaan pada nilai-nilai organisasi merupakan "standar emas" untuk komitmen karyawan. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan percaya pada nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

c. Pemenuhan Janji oleh Organisasi

Karyawan yang merasa organisasi mereka gagal memenuhi janji cenderung merasa kurang berkomitmen. Penurunan komitmen ini dapat mengarah pada tingkat kreativitas kinerja yang lebih rendah.

d. Loyalitas atau Keterikatan Organisasi

Karyawan yang berkomitmen akan kurang terlibat dalam penarikan diri dari pekerjaan bahkan jika mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa kesetiaan atau keterikatan terhadap organisasi.

e. Dukungan Organisasi

Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi mereka cenderung memiliki kinerja berbasis peran yang lebih tinggi, terutama ketika mereka menghadapi stres yang menantang.

f. Perceived Organizational Support (POS)

Tingkat di mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

g. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasaan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya seperti

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya,dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Selain itu terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan. Menurut (Hansen and Mowen, 2007) pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan *(planning)*, mengendalikan *(controlling*), dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer diatasnya. Bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menilai prasyarat yang paling penting dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan (Baird & Wang, 2010)

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2015). Menurut Siagian dalam (Gulo & Yupiter, 2013) penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan.

Terciptanya komitmen ditentukan oleh berbagai faktor. Neale dan Northcraft dalam (Lubis & Jaya Indra, 2019) menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, yaitu :

a. Variabel personal (usia, jabatan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau kontribusi kontrol eksternal atau internal).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

b. Variabel organisasi (rancangan kerja dan gaya kepemimpinan supervisor)

c. Variabel non organizational, seperti ketersediaan alternatif setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen berikutnya. Membangun komitmen dilakukan dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan tujuan dan misi organisasi, menjamin keadilan organisasi

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap organisasi yakni indentifikasi dengan organisasi dan tujuannya, keterikatan emosional dan kepercayaan pada nilai – nilai organisasi, pemenuhan janji orleh oranisasi, loyalitas atau keterikatan terhadap organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Selain itu loyalitan atau keterikatan tehadap organisasi, dukungan organisasi, POS (*perceived organizational support*), serta kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan dalam membentuk komitmen organisasi.

2.2.3 Aspek – aspek Komitmen Organisasi

Adapun aspek komitmen organisasi menurut (Robbins & Judge, 2015) adalah :

a) Komitmen Afektif *(Affective Commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya.

b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

c) Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Tiga aspek komitmen organisasi, yang dinyatakan oleh Meyer dan Allen dalam (Greenberg & Baron, 2003) yaitu :

a. Komitmen afektif (*affective commitment*), mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.* Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin *(want to)* melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi,

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades et al., 2001)

b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization.* Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh *(need to)* melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Komitmen normatif *(normative commitment)*, merefleksikan a feeling of obligation to continue employment. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

organisasi. Wiener dalam (Yusuf & Syarif, 2018) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasarkan pada adanya keyakinan tentang "apa yang benar" serta berkaitan dengan masalah moral.

Cut Zurnali dalam (Yusuf & Syarif, 2018) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

a) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
b) Komitmen kontinyu *(continuance commitment)* adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
c) Komitmen normatif *(normative commitment)* adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan

Miner dalam (Yusuf & Syarif, 2018) mengemukakan secara konseptual, komitmen dapat dikarakteristikan setidak-tidaknya dalam tiga hal, yaitu:

a) Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi,

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

b) Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi dan

c) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

Ada tiga aspek komitmen: komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi keberlanjutan, dan komitmen organisasi normatif menurut J.P.Meyer and N.J.Allen dalam (Eliyana et al., 2012) Dari ketiga pendekatan tersebut, bisa dilihat bahwa komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, sifat dari kondisi psikologis untuk setiap bentuk komitmen berbeda-beda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena keinginan mereka; karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap dalam organisasi karena keperluan mereka, sementara karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat tetap dalam organisasi karena suatu keharusan.

3 aspek dalam komitmen organisasi yaitu *Affective Comitment* dimana aspek ini berkatan dengan emosional*, Continuance Commitmen* berkaitan dengan pertimbangan ekonomi*t,* dan *Normative Commitment* yang berkaitan dengan kewajiban moral atau etis untuk bertahaan dalam organisasi. ketiga aspek tersebut dapat digunakan sebagai indikator dalam pengukuran seberapa besar komitmen organisasi pada Aktivis HKBP Padang Sidempuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

2.3 Pengertian Aktivis Gereja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008) aktif adalah sama dengan giat (bekerja, berusaha, dinamis, atau bertenaga). Salah satu definisi dari aktif ialah dinamis yang berarti bergerak, seseorang atau individu yang aktif tidak pernah berhenti bergerak, dalam hal ini bergerak untuk mendapatkan sesuatu pengetahuan dan pengalaman baru.

Aktif dalam arti seperti aktif dalam suatu kegiatan misalnya dengan kegiatan yang berhubungan dengan keorganisasian. Bisa diambil contoh dengan organisasi unit pelayanan masyarakat. Kegiatan yang berupa pelayanan atau menjadi wadah bagi individu untuk bersifat dinamis dalam menemukan pengalaman baru.

Aktivis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008) orang (terutama anggota organisasi politik, sosial, buruh, petani, pemuda, mahasiswa, wanita) yang bekerja aktif mendorong pelaksanaan suatu atau berbagai kegiatan dalam organisasinya. Aktivisme adalah sejenis ikatan yang menyatukan orang-orang dalam masyarakat untuk tujuan yang sama. Aktivisme adalah tindakan atas nama suatu tujuan, tindakan yang melampaui apa yang konvensional atau rutin (Martin, 2007)

Aktivis gereja ataupun pelayan gereja merupakan orang yang dipilih khusus untuk tanggung jawab yang perlu dikerjakan dalam tugas pelayanan gereja. Maka dari itu seorang aktivis gereja adalah seseorang yang mampu melayani. Aktivis gereja yakni anggota yang secara aktif terlibat dalam kegiatan dan pelayanan terkait dengan gereja.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

2.4 Hubungan antara Variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keterikatan psikologis yang dimiliki karyawan terhadap organisasi mereka, yang mencakup keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk berusaha demi organisasi. Komitmen ini dapat diwujudkan dalam tiga bentuk: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi biaya meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif melibatkan rasa kewajiban untuk tetap bersama organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan OCB karena mereka benar-benar peduli dengan kesejahteraan organisasi dan termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesannya. Bentuk komitmen ini sangat berpengaruh dalam mendorong OCB karena didasarkan pada perasaan positif terhadap organisasi (Organ et al., 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rini & Rahardjo, 2014) ditunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula *Organization Citizenship Behavior* pada suatu organisasi. OCB akan meningkat dan berpengaruh jika setiap anggota memiliki komitmen organisasi yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wicaksono & Masykur, 2018) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Sebaliknya, jika Komitmen organisasi anggota memiliki tingkat yang rendah, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* juga rendah.

Penelitian yang mendukung juga dinyatakan oleh (Khoiriyah & Izzati, 2021) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan *dengan Organization Citizenship Behavior*. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi pada karyawan PT.X mendorong mereka menunjukkan perilaku sukarela ataupun OCB yang membawa pengaruh positif dalam peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen dan OCB memiliki hubungan yang signifikan. Akan tetapi hubungan tersebut tentunya tergantung pada faktor – faktor yang mempengaruhi kedua variabel. Faktor yang dimaksud yakni usia, jenis kelamin, dan lamanya bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan. Semakin lama seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan maka OCB karyawan tersebut akan semakin baik. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan OCB dan komitmen karyawan.(Organ et al., 2006)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Document Accepted 2/9/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gereja HKBP Habinsaran Padang Sidempuan, Tapanuli Selatan, Sumatera Utara, Indonesia pada tanggal 08 Maret 2024 – 15 Maret 2024. Tempat tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan kondisi yang relavan dengan topik yang dibahas dalam penelitian.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala *Likert.* Skala ini digunakan guna mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Peneliti sudah menetapkan fenomena secara spesifik dalam penelitian ini sebagai variabel dalam penelitian.

Variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator yang kemudian akan menjadi pedoman atau rujukan untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan dalam skala ini. Pilihan jawaban yang akan digunakan dalam skala likert ini ada 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian jawaban, nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Penelitian ini adalah penelitian korelasional untuk melihat hubungan antar variabel dalam suatu populasi.

Penelitian kuantitatif memiliki sifat spesifik, terperinci dan jelas. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistic – konstektual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan anlisispendekaan induktif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pengukuran dan analisis hubungan – sebab akibat antara bermacam macam variabel, bukan prosesnya. (Priadana & Sunarsi, 2021)

Pendekatan dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan induktif, dimana peneliti mengamati fenomena yang terjadi dan mendapatkan informasi dari fenomena tersebut lalu mencari teori yang sesuai dengan fenomena tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya . Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Dalam penelitian ini 62 populasi ini akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

3.4.2 Sampel

Peneliti menggunakan teknik sampel yaitu *total sample* dimana teknik ini merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Soegiyono, 2011)

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah aktivis Gereja HKBP Habinsaran Padang Sidempuan yang beralamat di Jln.Gereja no 1, Padang Sidempuan Selatan, Wek V, Kec. Padang Sidempuan Selatan., Sumatera Utara yang berjumlah 62 aktivis di seluruh divisi. Digunakannya seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi yang mana jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan secara keseluruhan menjadi sampel penelitian, jadi peneliti mengambil 62 sampel yang diambil dari seluruh divisi. Dimana sampel diambil dari 13 divisi yang terlampir pada tabel berikut

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dimana seseorang mengidentifikasi diri dengan perusahaan. Variabel komitmen organisasi diukur dengan kuesioner dengan indikator yang disusun oleh teori Allen dan Meyer. Skala ini akan menggunakan aspek yang terdiri dari tiga aspek yaitu : *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.*

3.5.2 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dimana perilaku seseorang yang bersifat sukarela dan bukan tindakan yang terpaksa dalam mengedepankan kepentingan organisasi. Variabel ini akan diukur menggunakan kuesioner dengan indikator yang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

dikemukakan oleh Organ dan Ryan. Skala ini akan menggunakan dimensi yang terdiri dari tujuh dimensi yakni : *Altruism, Courtesy, Peacemaking, Cheerleading, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic Virtue.*

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Soegiyono, 2011)

Adapun tujuan dari validitas yakni untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Instrument akan dikatakan valid jika dapat mengukur diinginkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dalam suatu kuesioner.

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau ternuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sarna menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Soegiyono, 2011)

Uji Validitas dan realibitas menggunakan SPSS, SPSS merupakan suatu singkatan dari Statistical Product and Service Solution. SPSS merupakan bagian integral dari rentang proses analisa, menyediakan akses data. SPSS dapat membaca berbagai jenis data atau memasukkan data secara langsung ke dalam SPSS Data

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Editor. Pengujian Validitas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat keefktifan suatu alat ukur atau media ukur untuk memperoleh data. Biasanya digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu kuesioner untuk memperoleh data, lebih tepat untuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan di kuesioner.

3.6.2 Uji Analisis Korelasi

Analisis ini menunjukkan keeratan hubungan antara dua variable atau lebih. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variable dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasional dengan teknik statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel. analisis korelasi yang dipergunakan adalah Korelasi Product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan teknik *product moment* dimana dilakukan ui normalitas untuk mrngrtahui apakah distribusi data penelitian masing – masig variabel teah menyevar secara normal dan uji lineritas uutuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. . Teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut sama (Soegiyono, 2011)

Dalam melakukan uji analisis pada penelitian ini peneliti menggunaka aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 21.0 *for windows* untuk mendukung serta mempermudah peneliti dalam mengla data drngan tujuan memastikan validitas dan kehandalan halis analisis yang mana akan diambil kesimpulan yang akutat dari data yang telah di kumpulkan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahsan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dimana :

1. Hasil yang didapatkan berdasarkan perhitungan analisis korelasi *product moment*, didapatkaan bahwa terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . Hal tersebut dibuktikan dengan besar koefisien korelasi rxy = 0,677 dengan Signifikan p = 0,000 < 0,05. Maka dari itu semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . Sebaliknya semakin rendah Komitmen Organisasi makan akan semakin rendah juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* .
2. Koefisen determinan (r2) dari hubungan kedua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar r2= 0,458. Hal tersebut menunjukan bahwasanya Komitmen Organisasi berdistribusi sebesar 45,8% terhadap ocb. Hasil penelitian ini diketahui juga terdapat 54,2% faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Hasil penelitian secara umum dari penelitian ini menyatakan bahwasanya Komitmen Organisasi pada aktivis tergolong rendah, hal tersebut dinyatakan karena mean hipotetik sebesar 77,5 dan mean emprik sebesar 65,47. Kemudian Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga tergolong rendah dikarenakan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empiric sebesar 70,44

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

5.2 Saran

Sejalan dari kesipulan yang dibuat dari hasil penelitian ini, maka dapat diberikan saran saran berikut ini :

4. Saran untuk Subjek Penelitian

   Berdasarkan hasil penelitian, dapat dlihat bahwa Komitmen organisasi termasuk kedalam kategori rendah dan ocb juga termasuk kedalam kategori rendah. Oleh karena itu disarankan untuk setiap anggota organisasi agar meningkatkan OCB bisa dilakukan dengan memberikan pertolongan bukan karena kewajiiban tetapi melakukannya dengan sukarela, menjaga sikap sopan dan menjaga hubungan baik dengan setiap anggota organisasi, dan tentutnya terus mengedepankan kepentingan guna memamjukan keberhasilan organisasi. hal tersebut bisa dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan dalam program organisasi, menunjukkan kepedulian atar aktivis, dan berkomunikasi secara terbuka. Kemudian lebih meningkatkan komitmen organisasi melalui tugas atau dalam melaksanakan program kegiatan organisasi dengan penuh tanggung jawab, aktif dalam organisasi, dan memahami visi dan misi gereja serta tentutnya menyadari nilai-nilai dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

5. Saran untuk Gereja

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap ocb pada anggota. Organisasi harus lebih bisa mendukung serta memberikan dorongan postif kepada setiap anggota organisasi bisa dengan cara melibatkan program organsasi dengan setiap anggota supaya anggota orgaisasi ikut berkontribusi dan turut aktif pada setiap kegiatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

organisasi itu sendiri. hal tersebut bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada aktivis yang berkontribusi dalam program, atau mungkin dengan menciptakan kesempatan bagi aktivis untuk bekerja sama dalam proyek yang melibatkan kerjasama tim dan saling mendukung. Pihak organisasi juga boleh memberikan arahan dengan cara yang tegas kepada setiap anggota supaya anggota tergerak dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi sendiri.

6. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penulis menyadari bahwa masih ada dan pastinya masih banyak kekurangan dan ketertabatasan dalam penulisan penelitian ini. Hasil penelitian ini bisa dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian mengenai salah satu faktor ocb yakni komitmen organisasi dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian dengan memilih faktor yang lain. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini juga dapat memperluas pengetahuan mengenai Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behvaior* (OCB).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadya, A., Hermina, C., & Hariyono, D. S. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin*, *2*(3).

Andriani, D., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *03*(01), 341–354.

Armin Naway, F. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing.

Armin Naway, F. (2018). *Organizational Citizenship Behavior* dalam Kinerja Organisasi. In *Zahir Publishing*.

Baird, K., & Wang, H. (2010). Employee empowerment: Extent of adoption and influential factors. *Personnel Review*, *39*(5), 574–599. https://doi.org/10.1108/00483481011064154

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. K. (2014). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*.

Dewi, R. M. et al. (2019). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal of Management*, *5*(2), 1–9. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Eliyana, A., Mardiana Yusuf, R., & Prabowo, K. (2012). The Influence of Employee's Job Satisfaction Factors on Organizational Commitment. *American Journal of Economics*, *2*(4), 141–144. https://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.31

Fathiyah. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Prahaiswara*, *2*(November), 215–224. https://prajaiswara.jambiprov.go.id

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in organization understanding and managing the human side of work. New Jersy: In *Prentice-Hall Internasional*.

Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(22), 1–20. https://doi.org/10.3390/su11226395

Griffin, R; Moorhead, G. (2014). Organizational Behavior: Managing People and Organizations: Ricky W. Griffin, Gregory Moorhead. In *Cengage Learning*.

Gulo, & Yupiter. (2013). Faktor-faktor yang mempesngaruhi komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, *15*, 1–11. http://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/316

Gunawan, A., Sunaryo, W., & Muharam, H. (2019). Peningkatan Organizational

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Citizenship Behavior Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *7*(2), 778–789. https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1327

Hansen and Mowen. (2007). *Managerial Accounting* (Eighth Edi). Rob Dewey.

Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktiivitas Pegawai*.

Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Jurnal Unimus*, 39–48. https://media.neliti.com/media/publications/175931-ID-none.pdf

Jumaiyah, & Wahidullah. (2019). Implementasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No 45 Pada Panti Asuhan Al-Huda Ridwaniyah. *Jurnal Akuntansi & Ekonomi FE. UN PGRI Kediri*, *4*(2), 47–57.

KBBI. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*.

Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(2016), 1–14.

Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal. Academy of Management*, *37*(3), 656–669. https://doi.org/10.2307/256704

Kusumaputri, E. S. (2014). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi* (Issue July).

Lubis, H. M. joharis, & Jaya Indra. (2019). Membangun Pendidikan. In *CV. Rasi Terbit*. https://books.google.co.id/books?id=c630DwAAQBAJ

Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour. McGraw Hill, New York*.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior : an evidenced based approach*.

Martin, B. (2007). Actism, Social, and Political. *Encyclopedia of Activism and Social Justice*, 19–27.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). Organizational Behavior : Emerging Knowledge. Global Reality (8th) Edition. In *McGraw-Hill*.

Miller, D., & Lee, J. (2001). The people make the process: Commitment to employees, decision making, and performance. *Journal of Management*, *27*(2), 163–189. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00094-5

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, *2*(02), 215. https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97

Newstrom, J. W., & Davies, K. (2002). Organisational Behaviour: Human Behaviour at work. In *McGraw Hill.*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. In *Sage Publications Series*. https://doi.org/10.4135/9781452231082

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).

Purwanto, E. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turover Intention Dengan Oranization Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Warusalam Textile Pekalongan). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*(5), 825–836. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825

Rini, G. S., & Rahardjo, M. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap organizational Citizenship Behaviour (StudiPada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 2337–3792. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Robbins, S. P. (2003). Essentials of Organizational Behavior (7th Edition). In *Prentice Hall* (p. 320). http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=ce7013298256968f87d73c0251852d7f

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th edition). In *Pearson* (15th ed., Vol. 27, Issue 5). Pearson Eduucation. https://doi.org/10.1007/BF01148546

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Essential of Organizational Behaviour (12th edition). In *Pearson* (Issue 2008).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015a). Organizational behavior (16th edition). In *Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat: Vol. 16th Editi*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015b). Organizational Behaviour (16th Ed). In *Pearson* (16th ed.). Pearson Eduucation.

Salam, B. H. (2000). Etika Individual: Pola Dasar Filsafat Moral. In *PT Rineka Cipta*.

Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.

Sopiah, S. (2008). Perilaku Organisasi. *Yogyakarta: Andi*.

Spector, P. (2000). Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (2nd Ed.). In *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (2nd Ed.)*.

Titisari. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): dalam

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Mitra Wacana Media*.

Wagner, J. A., & Hollenbeck. (2010a). Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage. In *Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business This edition published in the Taylor & Francis e-Library, 2009. To*.

Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010b). Organizational behavior: Securing competitive advantage. In *Taylor & Francis e-Library*. https://doi.org/10.4324/9780203385418

Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt X. *Jurnal EMPATI*, *7*(3), 967–973. https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 1

Blue Print Penelitian Variabel X

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

BLUEPRINT KOMITMEN ORGANISASI

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	***Affective Commitment***	Memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi	1. Saya merasa saya harus berada di organisasi ini 3.Saya suka dan jika menceritakan tentang organisasi ini dengan orang lain	2.Ketika saya berada di organisasi ini, saya tidak pernah merasa senang 15.Saya tidak memiliki motivasi hidup semenjak saya bergabung di organisasi ini	12
		Merasa memiliki sikap Sense Of Belonging	4.Saya ingin dan akan terus berada di organisasi ini 17. Saya merasa bahwa organisasi ini termasuk menjadi identitas saya	5.Saya memiliki perasaan negatif terhadap lingkungan organisasi ini dan menurut saya itu sangat mempengaruhi keinginan saya untuk berada di organisasi ini 18.Saya merasa ide dan kontribusi yang saya berikan tidak dihargai oleh anggota lain	
		Memiliki kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan organisasi	27.Saya merasa dan percaya bahwa organisasi ini peduli terhadap anggota 31.Saya merasa organisasi memerikan insipirasi bagi saya dan mendorong saya untuk memberikan yang terbaik	28.Saya merasa organisasi kurang memperhatikan kepentingan anggota 32.Saya merasa tidak ada dampak positif dalam lingkungan organisasi	
2	***Normative Commitment***	Merasa menjadi anggota organisasi merupakan kewajiban	9.Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif kepada organisasi ini 10.Saya merasa dengan bergabung dengan organisasi ini dapat mengembangkan sisi positif dalam bersosial dalam kehidupan saya	8.Saya tidak pernah merasa bahwa saya memiliki tanggung jawab saat bergabung di organisasi ini 21.Saya merasa tidak memiliki kewajiban dalam memberikan ide – ide terhadap organisasi	14

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

		Memiliki keinginan untuk Loyal dalam keanggotaan organisasi	6.Saya merasa bersyukur bangga menjadi anggota organisasi ini 20.Saya tidak pernah memikirkan keuntungan jika saya meninggalkan organisasi ini 26.Saya memiliki keinginan untuk terus berada di organisasi dikarenakan adanya pengalaman positif ketika saya berada dalam organisasi ini	7.Terjadinya konflik antara saya dan anggota lain membuat saya enggan terus berada diorganisasi ini 19.Saya merasa tidak yakin bahwa aturan dan norma organisasi mencerminkan nilai yang baik dan benar 22.Saya merasa tidak memiliki kewajiban moral yang kuat di dalam organisasi ini	
		Merasa siap dan bersungguh – sungguh atas nama organisasi	29.Saya measa memiliki tanggung jawab pribadi dalam memajukan organisasi ini 35.Saya yain dengan tujuan serta nilai organisasi ini	30.Saya merasa organisasi ini tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang 36.Saya tidak yakin dengan tujuan dan nilai organisasi ini	
3	***Continuance Commitment***	Merasa memiliki keuntungan jika tergabung dalam organisasi	12.Saya merasa bahwa dengan bergabungnya saya di organisasi ini saya mendapatkan keuntungan finansial 24.Saya merasa akan mengalami kerugian besar jika saya meninggakan organisasi ini	11.Saya merasa jika saya meningglkan organisasi ini saya memiliki kerugian dalam finansial 23.Saya merasa kurang puas terhadap aturan yang diberikan oleh organisasi	10
		Merasa organisasi adalah pilihan lain	13.saya merasa tidak ada alternative lain jika saya berniat meninggalkan organisasi ini 25.Saya merasa organisasi ini memberikan dampak yang baik dan memotivasi daripada organisasi lain	14.saya tidak memiliki pilihan lain selain bergabung dengan organisasi ini 16.Saya tidak merasa bahwa dengan meninggalkan organisasi saya akan tidak memiliki kesibukan lain	
		Keterlibatan dan keaktifan serta inisiatif dalam organisasi	33.Saya merasa terlibat dan aktif dalam program organisasi	34.Saya tidak terdorong dalam memberikan gagasan atau ide pada program organisasi	
Total			**18**	**18**	**36**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/9/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 2

Alat Ukur Penelitian Variabel X

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

SKALA PENELITIAN

KOMITMEN ORGANISASI

Inisial :

Jenis kelamin :

Lamanya keanggotaan :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi yang anda alami selama bergabung di dalam organisasi. baca dan pahami baik – baik setiap pertanyaan. Kemudian anda dimita untuk mengemukakan apakah pertanyaan terebut sesuai dengan kondisi anda, dengan cara membari **tanda ceklis (√)** pada salah satu pilihan jawaban yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah pada pengisian skala ini. Semua jawaban yang anda berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda alami.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : jika **SANGAT SETUJU**

S : jika **SETUJU**

TS : jika **TIDAK SETUJU**

STS : jika **SANGAT TIDAK SETUJU**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

I

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa saya harus berada di organisasi ini				
2	Ketika saya berada di organisasi ini, saya tidak pernah merasa senang				
3	Saya suka dan jika menceritakan tentang organisasi ini dengan orang lain				
4	Saya ingin dan akan terus berada di organisasi ini				
5	Saya memiliki perasaan negatif terhadap lingkungan organisasi ini dan menurut saya itu sangat mempengaruhi keinginan saya untuk berada di organisasi ini				
6	Saya merasa bersyukur bangga menjadi anggota organisasi ini				
7	Terjadinya konflik antara saya dan anggota lain membuat saya enggan terus berada diorganisasi ini				
8	Saya tidak pernah merasa bahwa saya memiliki tanggung jawab saat bergabung di organisasi ini				
9	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif kepada organisasi ini				
10	Saya merasa dengan bergabung dengan organisasi ini dapat mengembangkan sisi positif dalam bersosial dalam kehidupan saya				
11	Saya merasa jika saya meningglkan organisasi ini saya memiliki kerugian dalam finansial				
12	Saya merasa bahwa dengan bergabungnya saya di organisasi ini saya mendapatkan keuntungan finansial				
13	saya merasa tidak ada alternative lain jika saya berniat meninggalkan organisasi ini				
14	saya tidak memiliki pilihan lain selain bergabung dengan organisasi ini				
15	saya tidak memiliki motivasi hidup semenjak saya bergabung di organisasi ini				
16	Saya tidak merasa bahwa dengan meninggalkan organisasi saya akan tidak memiliki kesibukan lain				
17	Saya merasa bahwa organisasi ini termasuk menjadi identitas saya				
18	Saya merasa ide dan kontribusi yang saya berikan tidak dihargai oleh anggota lain				
19	saya merasa tidak yakin bahwa aturan dan norma organisasi mencerminkan nilai yang baik dan benar				
20	Saya tidak pernah memikirkan keuntungan jika saya meninggalkan organisasi ini				
21	Saya merasa tidak memiliki kewajiban dalam memberikan ide – ide terhadap organisasi				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

22	Saya merasa tidak memiliki kewajiban moral yang kuat di dalam organisasi ini				
23	Saya merasa kurang puas terhadap aturan yang diberikan oleh organisasi				
24	Saya merasa akan mengalami kerugian besar jika saya meninggakan organisasi ini				
25	Saya merasa organisasi ini memberikan dampak yang baik dan memotivasi daripada organisasi lain				
26	Saya memiliki keinginan untuk terus berada di organisasi dikarenakan adanya pengalaman positif ketika saya berada dalam organisasi ini				
27	Saya merasa dan percaya bahwa organisasi ini peduli terhadap anggota				
28	Saya merasa organisasi kurang memperhatikan kepentingan anggota				
29	Saya measa memiliki tanggung jawab pribadi dalam memajukan organisasi ini				
30	Saya merasa organisasi ini tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang				
31	Saya merasa organisasi memerikan insipirasi bagi saya dan mendorong saya untuk memberikan yang terbaik				
32	Saya merasa tidak ada dampak positif dalam lingkungan organisasi				
33	Saya merasa terlibat dan aktif dalam program organisasi				
34	Saya tidak terdorong dalam memberikan gagasan atau ide pada program organisasi				
35	Saya yain dengan tujuan serta nilai organisasi ini				
36	Saya tidak yakin dengan tujuan dan nilai organisasi ini				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 3

Blueprint Penelitian Variabel Y

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

BLUEPRINT *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	***Altruism***	Memiliki kesadaran terhadap situasi dalam organisasi	1.Saya menyadari ketika anggota organisasi lain mengalami situasi sulit dan perlu pertolongan 33.Saya merasa bahwa saya adalah anggota yang peka terhadap perubahan situasi di lingkungan organisasi	2.Saya merasa tidak peduli dengan urusan orang lain 3.Saya sering tidak memperhatikan situasi di lingkungan organisasi	8
		Memiliki sikap sukarela terhadap anggota organisasi	3.Saya bersedia dengan senang hati membantu anggota lain yang membutuhkan pertolongan dalam menjalankan tugas dalam organisasi 27.Saya merasa dengan membantu rekan kerja penting bagi kemajuan organisasi	4.Saya tidak perlu membantu anggota lain kecuali berkaitan dengan tugas saya sendiri 28.saya merasa terbebani ketika diminta untuk memberikan dukungan kepada anggota lain	
2	***Civic Virtue***	Memiliki keaktifan dalam kegiatan organisasi	5.Saya merasa bahwa saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi meskipun tidak berkaitan dengan tugas saya 23.Saya merasa sudah seharusnya saya turut selalu hadir pada saat diadakannya rapat organisasi	6.Saya tidak mau terlibat dengan kegiatan organisasi kecuali saya diberikan tugas dan tanggung jawab terhadap kegiatan tersebut 25.Saya berpikir bahwa kehadiran saya dalam rapat organisasi tidak terlalu penting bagi diri saya	8
		Mampu berkontribusi dalam kegiatan organisasi	7.Saya merasa bahwa saya berkontribusi dalam memberikan ide untuk pengembangan organisasi 21.Saya merasa harus terlibat didalam kegiatan organisasi	8.Saya hanya menerima hasil yang di rundingkan organisasi dan tidak terlalu peduli atas keputusan yang diambil 24.Saya merasa bahwa partisipasi saya tidak begitu penting bagi saya	
3	***Conscientiousness***	Mampu bertanggungjawab dalam kegiatan organisasi	9.Saya merasa bahwa saya mengusahakan yang terbaik kepada organisasi 35.Saya senang dan merasa bangga jika dibebani	10.Saya tidak begitu tertarik dengan detail tugas yang dijalankan	8

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

			tanggung jawab dalam organisasi	36.Saya sering menunda atau menghidari tanggung jawab yang diberikan kepada saya	
		Mampu mematuhi kebijakan dan peraturan yang diberikan oleh organisasi	11.Saya merasa bahwa saya yakin bisa mengikuti peraturan yang ada didalam organisasi 29.Saya merasa bangga jika dapat mematuhi kebijakan dalam organisasi	13.Saya merasa bahwa aturan yang dimiliki organisasi merupakan aturan yang tidak memiliki dampak positif bagi saya 30.Saya merasa tidak memiliki dorongan untuk mematuhi aturan yang diberlakukan oleh organisasi	
4	***Courtesy***	Mampu dan dapat bersikap positif selama menjadi keanggotaan organisasi	13.Saya merasa bahwa saya bersikap sopan terhadap setiap anggota organisasi	14.Saya kurang dalam etika komunikasi dan sering berkata kasar kepada anggota organisasi	2
5	***Sportmanship***	Mampu menerima keputusan yang diambil pihak organisasi	15.Saya mampu menerima dengan lapang dada keputusan yang diambil oleh pihak organisasi selama keputusan tersebut mendukung perkembangan organisasi 31.Saya paham dan mengerti pentingnya mendukung segala keputusan yang diambil oleh pihak organisasi	16.Saya merasa sakit hati dan merasa tidak puas akan keputusan yang diambil oleh pihak organisasi 32.Saya merasa bahwa saya adalah anggota yang peka terhadap perubahan situasi di lingkunagn organisasi	4
6	***Peacemaking***	Mampu dalam mengatasi konflik yang mungkin terjadi dalam organisasi	17.Saya merasa bahwa saya mampu dalam menengahi konflik dan menciptakan kedamaian di antara anggota yang berkonflik 22.Saya merasa senang mencari cara dan menyelesaikan permasalahan atau konflik serta memulihkan hubungan yang terganggu	18.Saya merasa bahwa saya tidak mau dan tidak akan pernah terlibat pada konflik yang terjadi antara anggota 26.Saya merasa bukan tanggungjawab saya dalam memulihkan keadaan yang sedang terjadi konflik	4
7	***Cheerleading***	Memiliki sikap semangat positif terhadap setiap anggota organisasi	19.Saya selalu memberikan dukungan kepada anggota organisasi yang terlibat kedalam suatu masalah	20.Saya tidak termotivasi dalam memebrikan dukungan kepada angota organisasi	2
Total			**18**	**18**	**36**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Lampiran 4

Alat Ukur Penelitian Variabel Y

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

SKALA PENELITIAN

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Inisial :

Jenis kelamin :

Lamanya keanggotaan :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi yang anda alami selama bergabung di dalam organisasi. baca dan pahami baik – baik setiap pertanyaan. Kemudian anda dimita untuk mengemukakan apakah pertanyaan terebut sesuai dengan kondisi anda, dengan cara membari **tanda ceklis (√)** pada salah satu pilihan jawaban yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah pada pengisian skala ini. Semua jawaban yang anda berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda alami.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : jika **SANGAT SETUJU**

S : jika **SETUJU**

TS : jika **TIDAK SETUJU**

STS : jika **SANGAT TIDAK SETUJU**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

II

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya menyadari ketika anggota organisasi lain mengalami situasi sulit dan perlu pertolongan				
2	Saya merasa tidak peduli dengan urusan orang lain				
3	Saya bersedia dengan senang hati membantu anggota lain yang membutuhkan pertolongan dalam menjalankan tugas dalam organisasi				
4	Saya tidak perlu membantu anggota lain kecuali berkaitan dengan tugas saya sendiri				
5	Saya merasa bahwa saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi meskipun tidak berkaitan dengan tugas saya				
6	Saya tidak mau terlibat dengan kegiatan organisasi kecuali saya diberikan tugas dan tanggung jawab terhadap kegiatan tersebut				
7	Saya merasa bahwa saya berkontribusi dalam memberikan ide untuk pengembangan organisasi				
8	Saya hanya menerima hasil yang di rundingkan organisasi dan tidak terlalu peduli atas keputusan yang diambil				
9	Saya merasa bahwa saya mengusahakan yang terbaik kepada organisasi				
10	Saya tidak begitu tertarik dengan detail tugas yang dijalankan				
11	Saya merasa bahwa saya yakin bisa mengikuti peraturan yang ada didalam organisasi				
12	Saya merasa bahwa aturan yang dimiliki organisasi merupakan aturan yang tidak memiliki dampak positif bagi saya				
13	Saya merasa bahwa saya bersikap sopan terhadap setiap anggota organisasi				
14	Saya kurang dalam etika komunikasi dan sering berkata kasar kepada anggota organisasi				
15	Saya mampu menerima dengan lapang dada keputusan yang diambil oleh pihak organisasi selama keputusan tersebut mendukung perkembangan organisasi				
16	Saya merasa sakit hati dan merasa tidak puas akan keputusan yang diambil oleh pihak organisasi				
17	Saya merasa bahwa saya mampu dalam menengahi konflik dan menciptakan kedamaian di antara anggota yang berkonflik				
18	Saya merasa bahwa saya tidak mau dan tidak akan pernah terlibat pada konflik yang terjadi antara anggota				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

19	Saya selalu memberikan dukungan kepada anggota organisasi yang terlibat kedalam suatu masalah				
20	Saya tidak termotivasi dalam memebrikan dukungan kepada angota organisasi				
21	Saya merasa harus terlibat didalam kegiatan organisasi				
22	Saya merasa senang mencari cara dan menyelesaikan permasalahan atau konflik serta memulihkan hubungan yang terganggu				
23	Saya merasa sudah seharusnya saya turut selalu hadir pada saat diadakannya rapat organisasi				
24	Saya merasa bahwa partisipasi saya tidak begitu penting bagi saya				
25	Saya berpikir bahwa kehadiran saya dalam rapat organisasi tidak terlalu penting bagi diri saya				
26	Saya merasa bukan tanggungjawab saya dalam memulihkan keadaan yang sedang terjadi konflik				
27	Saya merasa dengan membantu rekan kerja penting bagi kemajuan organisasi				
28	saya merasa terbebeani ketika diminta untuk memberikan dukungan kepada anggota lain				
29	Saya merasa bangga jika dapat mematuhi kebijakan dalam organisasi				
30	Saya merasa tidak memiliki dorongan untuk mathu aturan yang diberlakukan oleh organisasi				
31	Saya paham dan mengerti pentingnya mendukung segala keputusan yang diambil oleh pihak organisasi				
32	Saya selalu menentang keputusan yang dibuat oleh organisasi				
33	Saya merasa bahwa saya adalah anggota yang peka terhadap perubahan situasi di lingkunagn organisasi				
34	Saya sering tidak memperhatikan situasi di lingkungan organisasi				
35	Saya senang dan merasa bangga jika dibebani tanggung jawab dalam organisasi				
36	Saya sering menunda atau menghidari tanggung jawab yang diberikan kepada saya				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Lampiran 5

Hasil Data Mentah Penelitian Variabel X

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 6

Hasil Data Mentah Penelitian Variabel Y

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 7

Uji Validitas dan Reliabilitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	36

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	3.44	.500	62
KO2	3.24	.740	62
KO3	3.34	.542	62
KO4	3.31	.561	62
KO5	2.97	.542	62
KO6	3.48	.504	62
KO7	3.03	.652	62
KO8	3.18	.666	62
KO9	3.52	.593	62
KO10	3.47	.620	62
KO11	2.73	.833	62
KO12	2.40	.896	62
KO13	2.24	.592	62
KO14	2.65	.770	62
KO15	3.27	.872	62
KO16	2.79	.681	62
KO17	3.39	.554	62
KO18	2.98	.558	62
KO19	2.98	.713	62
KO20	2.97	.626	62
KO21	3.06	.597	62
KO22	3.10	.646	62
KO23	2.95	.585	62
KO24	2.58	.841	62
KO25	3.34	.542	62
KO26	3.27	.605	62
KO27	3.35	.655	62
KO28	2.98	.614	62
KO29	3.23	.663	62
KO30	3.05	.664	62
KO31	3.44	.500	62
KO32	3.10	.694	62
KO33	3.45	.533	62

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

KO34	3.02	.528	62
KO35	3.34	.571	62
KO36	3.13	.495	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	108.32	93.009	.467	.869
KO2	108.52	89.992	.515	.867
KO3	108.42	92.674	.460	.869
KO4	108.45	93.727	.343	.871
KO5	108.79	96.103	.128	.874
KO6	108.27	91.940	.576	.867
KO7	108.73	90.891	.518	.867
KO8	108.58	91.887	.425	.869
KO9	108.24	91.301	.538	.867
KO10	108.29	90.964	.542	.867
KO11	109.03	101.114	-.242	.886
KO12	109.35	95.347	.392	.879
KO13	109.52	100.385	-.251	.882
KO14	109.11	97.577	-.027	.880
KO15	108.48	89.172	.476	.868
KO16	108.97	91.835	.419	.869
KO17	108.37	91.319	.580	.866
KO18	108.77	91.620	.546	.867
KO19	108.77	92.178	.371	.870
KO20	108.79	94.923	.300	.873
KO21	108.69	90.413	.616	.865
KO22	108.66	91.998	.432	.869
KO23	108.81	91.437	.535	.867
KO24	109.18	94.837	.135	.877
KO25	108.42	92.018	.524	.867
KO26	108.48	91.762	.486	.868
KO27	108.40	89.851	.602	.865
KO28	108.77	92.997	.370	.870

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

KO29	108.53	90.942	.504	.867
KO30	108.71	92.144	.406	.869
KO31	108.32	92.484	.523	.868
KO32	108.66	91.834	.409	.869
KO33	108.31	91.527	.583	.866
KO34	108.74	94.031	.337	.871
KO35	108.42	90.641	.625	.865
KO36	108.63	91.745	.608	.866

36 – 5 = 31x4 +31x 1/ 2 = 77, 5

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Reliability

Scale: OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	36

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB1	3.24	.502	62
OCB2	2.98	.689	62
OCB3	3.37	.550	62
OCB4	3.11	.630	62
OCB5	3.16	.578	62
OCB6	2.94	.674	62
OCB7	3.26	.626	62
OCB8	2.89	.655	62
OCB9	3.35	.546	62
OCB10	3.10	.503	62
OCB11	3.31	.465	62
OCB12	3.05	.756	62
OCB13	3.37	.579	62
OCB14	3.16	.682	62
OCB15	3.42	.588	62
OCB16	3.03	.677	62
OCB17	3.10	.646	62
OCB18	2.55	.803	62
OCB19	3.18	.587	62
OCB20	3.16	.578	62
OCB21	3.40	.557	62
OCB22	3.40	.527	62
OCB23	3.27	.548	62
OCB24	3.06	.539	62
OCB25	3.10	.534	62
OCB26	3.02	.665	62
OCB27	3.39	.554	62
OCB28	3.06	.597	62
OCB29	3.35	.575	62
OCB30	3.11	.483	62
OCB31	3.31	.561	62
OCB32	3.15	.596	62
OCB33	3.10	.670	62

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

OCB34	3.05	.526	62
OCB35	3.08	.660	62
OCB36	3.08	.660	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	110.42	127.657	.470	.926
OCB2	110.68	127.632	.330	.927
OCB3	110.29	124.931	.651	.924
OCB4	110.55	124.776	.573	.924
OCB5	110.50	129.074	.292	.927
OCB6	110.73	125.186	.504	.925
OCB7	110.40	123.753	.654	.924
OCB8	110.77	127.325	.371	.927
OCB9	110.31	125.003	.650	.924
OCB10	110.56	126.906	.537	.925
OCB11	110.35	126.856	.590	.925
OCB12	110.61	124.831	.464	.926
OCB13	110.29	125.390	.580	.924
OCB14	110.50	124.615	.536	.925
OCB15	110.24	125.727	.544	.925
OCB16	110.63	125.778	.462	.926
OCB17	110.56	127.004	.400	.926
OCB18	111.11	129.315	.180	.930
OCB19	110.48	127.926	.374	.927
OCB20	110.50	126.385	.502	.925
OCB21	110.26	125.965	.557	.925
OCB22	110.26	127.080	.496	.925
OCB23	110.39	126.372	.533	.925
OCB24	110.60	125.327	.632	.924
OCB25	110.56	124.512	.708	.923
OCB26	110.65	127.052	.383	.927
OCB27	110.27	124.792	.658	.924
OCB28	110.60	125.327	.566	.925

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

OCB29	110.31	125.462	.578	.924
OCB30	110.55	126.350	.614	.924
OCB31	110.35	127.675	.415	.926
OCB32	110.52	124.844	.604	.924
OCB33	110.56	126.545	.414	.926
OCB34	110.61	126.208	.572	.925
OCB35	110.58	128.051	.318	.927
OCB36	110.58	125.788	.474	.926

36- 2 = 34x4 + 34x 1 / 2 = 85

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 8

Uji Normalitas dan Linearitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komitmen organisasi	ocb
N		62	62
Normal Parameters[a]	Mean	65.47	70.44
	Std. Deviation	8.714	11.045
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.140
	Positive	.083	.140
	Negative	-.085	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.669	1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762	.174

a. Test distribution is Normal.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen organisasi * ocb	62	100.0%	0	.0%	62	100.0%

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Document Accepted 2/9/24

Report

komitmen organisasi

ocb	Mean	N	Std. Deviation
85	63.00	1	.
86	66.00	1	.
87	61.00	1	.
89	64.00	1	.
94	60.00	1	.
95	67.00	1	.
96	50.00	1	.
97	50.00	1	.
98	58.50	2	.707
99	51.00	3	2.000
100	50.50	4	1.732
101	59.25	4	2.217
102	52.71	7	5.407
103	51.00	1	.
104	54.00	1	.
105	53.00	1	.
106	58.50	2	.707
108	55.75	4	2.872
109	51.00	1	.
110	56.00	1	.
111	58.00	1	.
112	56.00	1	.
113	50.33	3	.577
116	55.00	2	.000
117	54.33	3	2.309
118	52.33	3	3.786
119	53.00	3	8.718
121	54.00	1	.
123	66.00	1	.
126	50.00	1	.
127	53.00	1	.
130	55.00	2	12.728

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

133	58.00	1	.
Total	65.47	62	8.714

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * ocb	Between Groups	(Combined)	4044.507	32	126.391	6.245	.000
		Linearity	2121.645	1	2121.645	104.830	.000
		Deviation from Linearity	1922.861	31	62.028	3.065	.322
	Within Groups		586.929	29	20.239		
	Total		4631.435	61			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen organisasi * ocb	.677	.458	.934	.873

Document Accepted 2/9/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 9

Uji Korelasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Correlations

Correlations

		komitmen organisasi	ocb
komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
ocb	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

Lampiran 10

Surat Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 🖷 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 🖷 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id *E-Mail:* univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 661/FPSI/01.10/III/2024 7 Maret 2024
Lampiran : -
H a l : **Penelitian**

Yth. Bapak **Pimpinan**
Gereja HKBP Habinsaran Kota Padang Sidempuan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	:	**Noviandra Siregar**
NPM	:	**208600053**
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Gereja HKBP Habinsaran Kota Padangsidimpuan, Jl.Gereja no 1, Padangsidimpuan Selatan, Wek V, Kec. Padangsidimpuan Sel., Kota Padang Sidempuan** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aktivis Gereja HKBP Padangsidimpuan".***

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Gereja yang Bapak pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24

HURIA KRISTEN BATAK PROTESTAN (HKBP)
Pengakuan Pemerintah 11 Juni 1931 No.48, Staatsblad Thn. 1932 No. 360
Pengakuan Pemerintah RI 02 April 1968 No. Dd. /P.DA.K.d/135/68
Pengakuan Ulang Pemerintah RI, Cq. Dep. Agama RI. No. 33 Tgl. 6 Feb. 1988
DISTRIK I TABAGSEL - SUMBAR - RESORT HABINSARAN
HABINSARAN - SIJUNGKIT - SITURE - SIGULANG LOSUNG - HURASE - HUTA PADANG
Jl. Gereja No. 2 Padangsidimpuan - Telp. (0634) 26146

Nomor : 05/D.1/RX-01/HB/III/2024
Lampiran : -
Perihal : Pengambilan Data

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area di
Tempat

Dengan Hormat,
Dengan surat ini menerangkan bahwa yang tersebut dibawah :

Nama : Noviandra Siregar
NPM : 208600183
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan riset dan pengambilan data pada tanggal 08 Maret 2024 sd 15 Maret 2024 di Gereja HKBP Habinsaran Kota Padang Sidempuan dengan judul skripsi "Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aktivis Gereja HKBP Padang Sidempuan". Dan dinyatakan telah selesai.

Demikian surat ini diterbitkan untuk digunakan seperlunya

Padang Sidempuan , 15 Maret 2024
Pemimpin Gereja

Pdt. Lunard Siregar

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/9/24