

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Meri Cristina Panjaitan

NPM : 20520086

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Awareness* Dan Etos Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai Puskesmas Garoga.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan ini diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Pasaman Silaban, SE.,MSBA



Dekan



Dr. Edhamonangan Sallagan, SE.,M.Si

Pembimbing Pendamping



Dr. Nancy Nopeline, SE.,M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE.,MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu instansi perilaku seorang pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan. Salah satunya di unit kesehatan. Pelayanan yang baik berpengaruh terhadap penilaian unit kesehatan tersebut seperti di Puskesmas. Para pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan ekstra kepada pasien di saat pasien sangat membutuhkan. Dengan demikian pegawai kesehatan memiliki tugas yang padat dan berisiko tinggi, sehingga pegawai diharapkan tidak hanya menjalankan tugas berdasarkan SOP (*Standard Operational Procedure*) saja, namun juga diperlukan adanya perilaku kewarganegaraan organisasi atau perilaku baik warga organisasi yang dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi dalam Soegandhi dkk (2013).

Puskesmas merupakan Pusat Kesehatan Masyarakat yang berada pada tingkatan pertama dan sekaligus sebagai dasar dalam Pembangunan kesehatan bagi penduduk Indonesia. Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas bertujuan untuk meningkatkan kondisi kesehatan yang maksimal sehingga hidup Sejahtera dan sehat lahir dan batin dapat diperoleh oleh semua masyarakat. Oleh karena itu, Puskesmas diharuskan menyediakan fasilitas, tenaga kerja, dan pelayanan kesehatan yang layak. Pentingnya membangun *organizational citizenship behavior* (OCB) dilingkungan kerja tidak terlepas dari bagaimana persepsi karyawan bagaimana dirinya dihargai oleh perusahaan, baik itu dari sistem manajemen, maupun dari hubungan berinteraksi dari rekan kerja.

Sebagai salah satu lembaga kesehatan, Puskesmas Garoga berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat khususnya di wilayah kecamatan Garoga. Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan yaitu melalui *Organizational Citizenship behavior* (OCB) dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Wijiharta et al., (2022:46) OCB adalah perilaku individu

yang bersifat sukarela, tidak dikenali secara langsung atau eksplisit oleh sistem reward formal dan secara keseluruhan mendukung fungsi efektif organisasi. Puskesmas dituntut lebih keras lagi untuk meningkatkan profesionalisme kinerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap Puskesmas tersebut adalah suatu tugas dan tanggung jawab berat yang harus dipikul sungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan.

Organizational citizenship behavior (OCB) memberikan pengaruh efektif pada organisasi, karena dapat mempengaruhi individu dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan evaluasi manajerial pada keseluruhan kinerja (Bayu Putra & Fitri 2021). Pada saat bekerja, pegawai tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). Walaupun masih langka, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi sebuah organisasi, tak terkecuali di Puskesmas Garoga yang merupakan salah satu unit Puskesmas Garoga Kecamatan Garoga. OCB dapat membantu memperkuat kinerja pada pegawai Puskesmas, karena mendorong pegawai untuk lebih mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi hal yang harus di perhatikan terhadap pegawai Puskesmas Garoga di mana jika OCB tidak berjalan dengan baik, maka pegawai Puskesmas tidak akan memiliki komitmen, inisiatif, dan perilaku yang membantu meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi dengan adanya OCB dapat membantu pegawai Puskesmas Garoga untuk meningkatkan kemampuan yang tidak langsung, seperti komunikasi, pengorganisasian dan pengembangan diri, yang dapat membantu mereka memperkuat etos kerja yang berhubungan dengan kepedulian dan pengembangan diri pegawai Puskesmas Garoga. Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi. Berikut adalah hasil survei awal kepada beberapa pegawai Puskesmas.

Tabel 1.1

Survey Awal Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	TS	S
1.	Bersedia memberikan waktu dan tenaga tambahan untuk mendukung proyek atau tugas yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan saya	30%	70%
2	Sering memberikan bantuan sukarela kepada rekan kerja meskipun di luar tanggung jawab utama saya		100%
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerja yang positif di Puskesmas		100%

Sumber: Puskesmas Garoga.

Dari Tabel 1.1 yaitu hasil survei awal variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap 10 responden, bahwa pada pernyataan no 1 terdapat permasalahan terhadap OCB yaitu ada sebanyak 30% responden menjawab tidak setuju atas pernyataan bahwa bersedia memberikan waktu dan tenaga tambahan untuk mendukung tugas yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah *self awareness*. Menurut Agoes Dariyo (2016:257) *self awareness* adalah kesadaran diri seseorang yang mampu menerima, memahami, dan mengelola seluruh potensi untuk mengembangkan kehidupannya dimasa depan. Kesadaran diri memungkinkan seseorang untuk mengenali dan memahami emosinya serta bagaimana emosi tersebut memengaruhi perilakunya. Hal ini juga memungkinkan seseorang untuk melihat bagaimana perasaannya membantu atau merugikan tindakannya. Kesadaran diri merupakan landasan penting dalam pengembangan kecerdasan emosional dan kemampuan kepemimpinan di berbagai aspek kehidupan. Pada prinsipnya, kesadaran diri terkait erat dengan pemahan dan penerimaan diri. *Self Awareness* merupakan hal yang harus diprioritaskan dan dikembangkan secara berkelanjutan terhadap pegawai Puskesmas Garoga.

Self awareness yang belum tercapai di Puskemas dapat menciptakan masalah, termasuk kurangnya pemahaman terhadap dampak individu pada tim

serta kebutuhan pasien yang tidak terpenuhi. Mengatasi ketidak sempurnaan dalam *self awareness* di Puskesmas memerlukan langkah-langkah seperti pelatihan kesadaran diri, peningkatan komunikasi dan upaya aktif untuk memahami dampak individu pada lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan. Dengan memprioritaskan dan menjaga *self awareness* di kalangan pegawai Puskesmas Garoga, institusi tersebut dapat memastikan bahwa individu-individu tersebut dapat memberikan kontribusi maksimal mereka dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas dan merespon kebutuhan masyarakat dengan lebih baik. Berikut adalah hasil survei awal kepada beberapa pegawai Puskesmas

Tabel 1.2
Survey Awal *Self Awareness*

No	Pernyataan	TS	S
1	Saya sudah memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan pribadi saya dalam lingkungan kerja		100%
2	Tingkat kesadaran diri saya terhadap dampak emosi pada hubungan kerja dan pelayanan kepada masyarakat sudah baik sekali		100%
3	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah absen dalam bekerja	30%	70%

Sumber: Puskesmas Garoga

Dari Tabel 1.2 yaitu hasil survey awal variabel *self awareness* terhadap 10 responden, bahwa pada pernyataan no 3 terdapat permasalahan tentang *self awareness* yaitu ada 30% responden menjawab tidak setuju atas pernyataan bahwa pegawai selalu datang tepat waktu dan tidak pernah absen. Dengan ini berarti masih ada pegawai yang datang terlambat.

Selanjutnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah etos kerja. Menurut Fidaroini Putri et al., (2022) Etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Menurut Fitriyani et al., (2019:27) mengatakan etos kerja diartikan sebagai nilai kerja yang positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti: kerja sebagai kewajiban moral dan religious, disiplin kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil kinerjanya. Etos kerja dapat dijelaskan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang, serta tatanan aturan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Garoga. Etos kerja merupakan hal yang harus dijaga dan di tingkatkan secara terus menerus pada pegawai Puskesmas Garoga. Perilaku etos kerja yang belum tercapai di Puskesmas dapat menyebabkan kurangnya kepedulian terhadap organisasi Puskesmas yang menyebabkan pegawai tidak mampu untuk memiliki perilaku yang baik dan efektif. Meningkatnya etos kerja pegawai juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dimana pegawai menjadi lebih fokus, semangat dan disiplin dalam bekerja (Sabirin et al., 2020). Puskesmas Garoga berusaha untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan banyak dimensi lain, antara lain karyawan memiliki respon afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, fasilitas kerja, pemeliharaan kesehatan pegawai dan rekan kerja. Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas adalah bangsa bangsa dalam mencapai tujuannya. Berikut adalah hasil survei awal kepada beberapa pegawai Puskesmas.

Tabel 1.3
Survey Awal Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	TS	S
1	Sering termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik di Puskesmas	20%	80%
2	Saya sering mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya terkait tugas pekerjaan di Puskesmas	20%	80%
3	Selalu memberikan ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja Puskesmas	40%	60%

Sumber: Puskesmas Garoga

Dari Tabel 1.3 yaitu hasil survei awal variabel etos kerja pegawai terhadap 10 responden, terdapat permasalahan tentang etos kerja yaitu ada sebanyak 40% responden menjawab tidak setuju bahwa selalu memberikan ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini berarti para pegawai masih kurang dalam memberikan ide dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat, sebagai salah satu Puskesmas di Garoga harus selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara efisien dan efektif. Dalam hal ini peran *self awareness* sangat diperlukan dengan selalu memperhatikan etos kerja para pegawai agar para pegawai selalu maksimal dalam menjalankan kewajiban mereka sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Mengingat betapa pentingnya *self awareness* dan etos kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Puskesmas Garoga Kecamatan Garoga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Awareness* Dan Etos Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Puskesmas Garoga”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *self awareness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Puskesmas Garoga?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Puskesmas Garoga?
3. Apakah *self awareness* dan etos kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Puskesmas Garoga?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *self awareness* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Puskesmas Garoga.

2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Puskesmas Garoga.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self awareness* dan etos kerja secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Puskesmas Garoga.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh *self awareness* dan etos kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian tentang pengaruh *self awareness* dan etos kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk peneliti selanjutnya, dan bisa ditambah lagi variabel untuk dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Instansi/Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan atau karyawan pada pegawai Puskesmas Garoga untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada tindakan diskresioner tindakan yang ingin melakukan pekerjaan diluar persyaratan formalnya. Menurut Budihardjo (2014:233) merupakan karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan /tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Menurut Widiasih & Andriani (2023: 16) OCB adalah perilaku individu yang bebas yang sifatnya functional, prosocial, extra-role, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan dilakukan berdasarkan perasaan sukarela dengan tujuan untuk melancarkan kinerja organisasi.

Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh (Zuhaena et al., 2022:62) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. OCB merupakan suatu perilaku atau nilai tamba bagi seorang yang bekerja melebihi dari deskripsi pekerjaan formal yang telah ditetapkan oleh organisasi. Nilai tambah yang ditonjolkan dari seorang yang berjiwa OCB seperti sikap jujur, sopan, ramah, tanggung jawab dan ikhlas dalam menolong.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bebas memilih, sukarela dan tanpa perintah, tidak diatur secara

langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif.

2.1.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Syaibani (2024:4) *organizational citizenship behavior* terdiri dari lima indikator yaitu:

1. Sikap menolong (*Altruism*). Tindakan membantu rekan kerja dalam menjalankan tugas penting organisasi dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi dan permasalahan individu lain dalam situasi tersebut.
2. Kesadaran (*Conscientiousness*). Kesadaran ini merupakan perilaku yang melebihi persyaratan minimum peran yang dibutuhkan oleh organisasi. Pekerjaan suka rela bukanlah tugas atau kewajiban anggota organisasi.
3. Sportivitas (*Sportsmanship*). Aspek ini merupakan perilaku toleran terhadap kondisi yang lebih rendah dari kondisi ideal organisasi tanpa adanya protes, seperti karyawan perusahaan mempunyai perilaku toleran, saling menghormati dan tidak mengeluh terhadap ketentuannya.
4. Kesopanan (*Courtesy*). Merupakan perilaku menghindari terjadinya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan misi organisasi.
5. Kebijakan sipil (*Civic Virtue*). Aspek ini merupakan partisipasi konstruktif individu dalam proses organisasi yang melampaui persyaratan minimum fungsinya dalam organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Syaibani (2024:3) faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) antara lain:

1. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja dapat diasumsikan karena karena anggota organisasi yang bahagia lebih cenderung berbicara positif tentang organisasi. Membantu

orang lain dan sering kali melampaui harapan konvensional dalam tugas-tugas organisasi.

2. Iklim organisasi

Dalam iklim organisasi yang positif, anggota organisasi merasa bersedia menerima tanggung jawab organisasi diluar yang tercantum dalam uraian tugas dan tetap mendukung tujuan organisasi pada saat pimpinan organisasi memerlukan anggota organisasi dan sepenuhnya memahami dan meyakini bahwa organisasi memerlukan anggotanya secara adil melalui organisasinya.

3. Kepribadian dan suasana hati

Suasana hati berpengaruh terhadap terbentuknya *organizational citizenship behavior* individu dan organisasi, mood ini juga mempengaruhi kesediaan seseorang untuk membantu orang lain.

4. Dukungan organisasi dan persepsi

Dukungan organisasi yang dirasakan dapat memprediksi perilaku kewarganegaraan. Anggota yang merasa didukung oleh organisasi membalas dan mengurangi ketidakseimbangan dalam hubungan.

5. Masa tugas

Lamanya bekerja karakteristik pribadi seperti senioritas dan gender mempengaruhi OCB. Masa jabatan dapat bertindak sebagai prediktor perilaku kewarganegaraan organisasi karena variabel-variabel ini mewakili ukuran investasi anggota organisasi dalam organisasi.

2.1.4 Pengertian *self Awareness*

Menurut Dwijayanti et al., (2022: 95) *Self Awareness* merupakan bagian kecerdasan emosional yang ada dalam diri seorang individu. Kesadaran diri merupakan salah satu kunci untuk menumbuhkan sikap empati atau kepedulian. Dengan pemahaman terhadap diri sendiri, seseorang dapat mengontrol emosi dan perilakunya. Ketika individu menerima masukan atau kritik dari orang lain, hal ini cenderung mendorong mereka untuk melakukan introspeksi diri, yang pada

akhirnya meningkatkan kesadaran diri mereka terhadap pandangan orang lain mengenai dirinya.

Menurut Indriyani dan Fadilah (2020: 10) kesadaran diri merupakan proses mengenali motivasi, pilihan dan kepribadian kita lalu menyadari pengaruh faktor-faktor tersebut atas penilaian, keputusan dan interaksi kita dengan orang lain.

Menurut Suparno (2017:32) menyatakan *self awareness* adalah suatu kemampuan individu untuk mengenali perasaan, dan alasannya merasakan hal tersebut, serta mengetahui pengaruh perilaku yang ditimbulkan terhadap orang lain. Hal ini mencakup potensi individu dalam menginterpretasi pikiran perasaan dan perasaan orang lain, mempertahankan pendapat yang dimiliki, melakukan pengendalian diri dengan cara paham terhadap kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya.

Menurut Agoes Dariyo (2016) *self awareness* adalah kesadaran diri seseorang yang mampu menerima, memahami dan mengelola seluruh potensi untuk megembangkan kehidupannya di masa depan. Dapat dipahami bahwa kesadaran diri adalah sebuah pengetahuan akan dirinya serta bagaimana mengelola potensi yang telah di dasari sehingga menjadi suatu perbuatan yang dapat dilakukan dan memiliki dampak kepada orang-orang disekitarnya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self awareness* (kesadaran diri) kemampuan menyadari dan memahami emosi, perasaan, pikiran, tentang suasana hati dan dorongan hati dan dorongan hati yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu serta menyadari pengaruh perasaanya dalam berinteraksi dengan orang lain

2.1.5 Indikator *Self Awareness* (kesadaran diri)

Menurut Indriyani & Fadilah (2020:18) terdapat indikator *self awareness* yaitu:

1. Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri

Individu mengetahui perasaan apa yang sedang dirasakan diri sendiri dan perilaku apa yang nantinya akan muncul dari perasaan tersebut.

2. Mengenali kelebihan dan kekurangan dirinya

Individu memahami kelebihan dan kekurangan dalam dirinya sehingga membantu individu untuk berkembang memperbaiki dirinya.

3. Mempunyai sikap mandiri

Individu mampu melakukan sesuatu tanpa merepotkan orang lain.

4. Dapat membuat Keputusan dengan tepat

Individu dapat mempertimbangkan keputusan yang akan diambil serta mengetahui dampak dari keputusannya.

5. Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan.

Individu mampu untuk berpendapat yang berdasarkan pikiran, perasaan dan keyakinan dalam diri.

6. Dapat mengevaluasi

Individu mampu menilai kembali kegiatan yang telah dilakukan.

2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Awareness* (Kesadaran Diri)

Menurut Indriyani & Fadilah (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *self awareness* antara lain:

1. Pikiran

Berpikir adalah melatih ide-ide dengan cara yang tepat dan dimulai dengan adanya suatu masalah. Pikiran sendiri terdiri dari dua yaitu pikiran sadar dan pikiran bawah sadar

2. Perasaan

Perasaan merupakan keadaan individu sebagai akibat dari persepsi dan stimulus yang bersifat internal dan eksternal. Dari beberapa sifat tertentu perasaan berkaitan dengan persepsi dan hasil reaksi dari stimulus.

3. Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang timbul pada diri seseorang yang sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

4. Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas seperti berjalan, berbicara, menangis tertawa dan sebagainya.

5. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil mengingat sesuatu hal, termasuk mengingat kembali kejadian yang pernah dialami baik sengaja maupun tidak disengaja.

6. Lingkungan

Lingkungan merupakan seluruh kondisi yang ada disekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan perilaku orang tersebut.

2.1.7 Pengertian Etos Kerja

Menurut Priansa (2018:282) menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “*ethikos*” yang dipahami sebagai “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak)

Menurut Priansa (2018:282) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas, itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Menurut Syaibani (2019) bahwa etos kerja seseorang erat kaitanya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Menurut Nova et al., (2023: 98) etos kerja merupakan pencapaian yang akan dilakukan oleh pegawai suatu lembaga dalam membangun semangat diri untuk mewujudkan pencapaian maksimal di dalam menyelesaikan pekerjaan.

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

2.1.8 Indikator Etos Kerja

Menurut Priansa (2018: 283) indikator etos kerja yaitu:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.

2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2018: 285) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

a. Faktor Internal

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.

3. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30 tahun memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

5. Jenis kelamin

Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

1. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

2. Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan maksimal.

3. Kondisi lingkungan

Etos kerja muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

4. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

5. Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung, salah satu pendukung yang menurut penelitian perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar menyatakan variabel *self awarenees* dan etos kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Jenis	Hasil Penelitian
1	Fauziah Fidaroini Putri Dan Siti Mujanah (2022) (Jurnal)	Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan <i>Self Awareness</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja (X2) <i>Self Awareness</i> (X1)	Kuantitatif	Resiliensi, Etos Kerja dan <i>Self Awareness</i> secara individu dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ni Putu Mia Dina Savitri, Made Dian Putri Agustina dan Ida Ayu Mashyuni (2023) (Jurnal)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial P3A Provinsi di Bali	Etos Kerja (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Kuantitatif	Etos Kerja secara parsial memiliki efek positif signifikan untuk kinerja pegawai, Etos Kerja secara parsial memiliki efek positif signifikan pada OCB, OCB secara parsial berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai, OCB memberi perantara efek Etos Kerja untuk kinerja pegawai

3	Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah Dan Nanis Susanti (2022) (Jurnal)	Pengaruh <i>Self Awareness</i> , Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Swasta Surabaya	<i>Self Awareness</i> (X1) Etos Kerja (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OB) (Y)	Kuantitatif	<i>Self Awareness</i> , Etos Kerja dan Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Disamping itu <i>Self Awareness</i> , Etos Kerja dan Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta di Surabaya
4	Mutiar Anisa dan Nur Khasanah (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Workplace Friendship</i> dan Etos Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Etos Kerja (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Kuantitatif	Budaya Organisasi, <i>Workplace Friendship</i> dan Etos Kerja secara individu dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar diuraikan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.

2.3.1. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami diri sendiri, termasuk emosi, kekuatan, kelemahan, dan bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain di suatu organisasi.

Self Awareness adalah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan Putra et al., (2022). *Self awareness* penting dimiliki oleh setiap karyawan Puskesmas dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kesadaran diri, seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang berhubungan dengan kelebihan maupun kekurangan dalam dirinya. Jika karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki *self awareness* yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah dan Nanis Susanti (2022) menunjukkan bahwa *Self awareness* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.3.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Etos Kerja adalah dimana sikap positif seorang pegawai yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan atau kesuksesan dalam suatu organisasi.

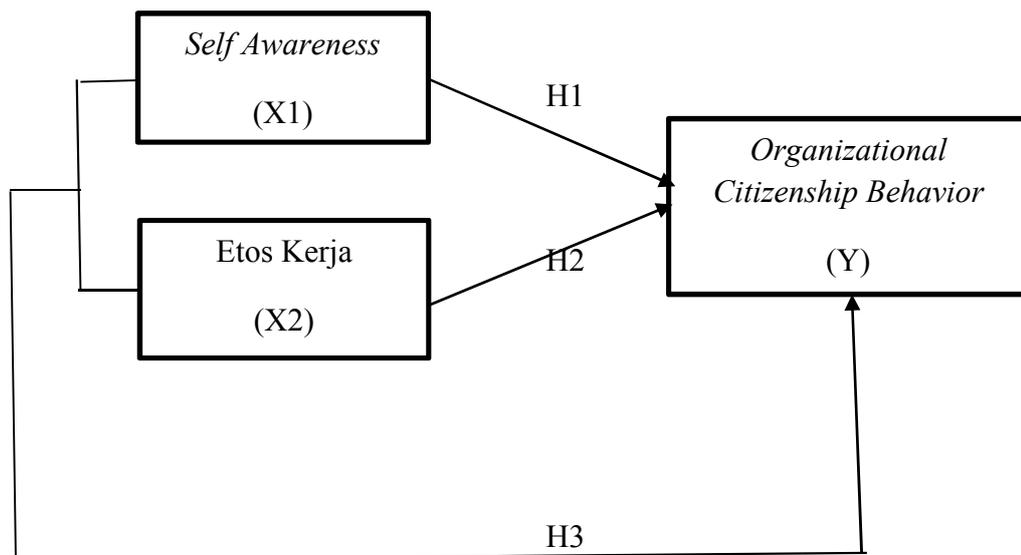
Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Hasil penelitian Ni Putu Mia Dina Savitri, Made Dian Putri Agustina dan Ida Ayu Mashyuni (2023) menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial memiliki efek positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.3.3. Pengaruh *Self Awareness* dan Etos Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Self Awareness adalah keterampilan bagi setiap individu untuk memahami kelebihan, kelemahan, motivasi, nilai dan pengaruhnya terhadap orang lain. *Self awareness* dapat menghubungkan seseorang dengan perasaan, pikiran, dan tindakan pribadi mereka untuk membantu seseorang memiliki persepsi yang lebih jelas tentang apa yang ingin mereka capai dalam hidup dan dengan demikian dapat bekerja pada tingkat kompetensi mereka. Adapun Etos Kerja juga diidentifikasi sebagai salah satu factor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Etos kerja yang tinggi diperlukan oleh setiap pegawai Puskesmas untuk membentuk kemampuan para pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja usaha yang tinggi. Seperti yang dinyatakan oleh Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah, dan Nanis Susanti (2022) dalam jurnalnya menyatakan bahwa *self awareness* dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis Penelitian

Dari Penjelasan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. *Self Awareness* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Puskesmas Garoga.
2. Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Puskesmas Garoga.
3. *Self Awareness* dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Puskesmas Garoga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) dalam Kurniawan & Nawawi (2020:725) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dan bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga. Deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah Puskesmas Garoga yang ada di Kecamatan Garoga Tapanuli Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi, populasi adalah keseluruhan objek dalam penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Garoga dengan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 ASN yang terdiri dari 26 PNS, 22 PPPK yang terdaftar di Puskesmas Garoga.

1.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini,

peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah pegawai Puskesmas Garoga sebanyak 48 pegawai ASN yang terdiri dari 26 PNS dan 22 PPPK .

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data responden diperoleh dari penyebaran kuesioner online dengan *Google Form*.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer penelitian ini di peroleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh pegawai. Data primer dalam hal ini adalah identitas konumen (usia, dan status).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup Sejarah berdirinya Puskesmas Garoga dan hal lain yang menunjang materi penulisan dalam penelitian ini.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert berisi 5 tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sikap Tidak Setuju	1

2	Tidak Setuju	2
3	Netral/Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel adalah defenisi yang diberikan kesuatu variabel dengan tujuan memberi arti untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta defenisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini

Tabel 3.2

Definisi Variabel Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
<i>Self Awareness</i> (X1)	Adalah sejauh mana para pegawai Puskesmas memiliki pemahaman dan kesadaran tentang diri mereka sendiri, termasuk nilai-nilai, sikap, erilaku, emosi, dan kemampuan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri 2. Mengenalii kelebihan dan kekurangan diri sendiri 3. Mempunyai sikap mandiri 4. Dapat membuat keputusan dengan tepat 5. Terampilan dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan 6. Dapat mengevaluasi diri 	Likert
Etos kerja (X2)	Sejauh mana para pegawai atau organisasi memiliki sikap, norma, atau nilai-nilai yang mendorong mereka untuk bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian Interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat Diandalkan 	Likert

	keras, memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan		
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	Tindakan sukarela atau perilaku yang dilakukan oleh para pegawai Puskesmas didalam suatau organisasi di luar tugas-tugas pokok mereka yang secara langsung mendukung tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap menolong (<i>Altrusim</i>) 2. Kesadaran (<i>Civic virtue</i>) 3. Sportivitas (<i>Sprotmanship</i>) 4. Kesopanan (<i>Conscientiousness</i>) 5. Kebijakan sipil (<i>courtesy</i>) 	Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti, Tahun 2024

3.8 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Dilasari & Yosita (2020:34), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dengan melihat nilai Sig. $Correlation < \alpha$ (0,05).

Kriteria pengujian validitas adalag sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut adalah valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukur. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yatu pengukuran yang mmapu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Alat ukur dinyatakan reliabilitas jika memberikan pengukuran yang sama meski dilakukan berulang kali dengan asumsi tidak adanya perubahan pada apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$, yaitu bila dilakukan penelitian berulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda dengan menghasilkan kesimpulan yang sama. Akan tetapi sebaliknya bila *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$, maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian berulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui salah satu cara yang dapat dilakukan dengan melakukan uji statistik *one – simple kolmogorov – smirov*. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika hasil *one – simple kolmogorov – smirov* diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Dan begitupun sebaliknya jika hasil *one – simple kolmogorov – smirov* dibawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:163).

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik scatterplot dan prediksi variabel dependen dengan residunya (Ghozali, 2016:154).

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* berlawanan dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independent yang terpilah yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF dengan kriteria ialah:

- a. Jika nilai tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas ada penelitian tersebut
- b. Jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut

3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan, dengan:

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, mengklasifikasikan keadaan untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*Self Awareness* dan etos kerja) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*). Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi Parsial untuk X_1, X_2

X_1 = Orientasi Kewirausahaan

X_2 = Karakteristik Kewirausahaan

e = Kesalahan pengganggu (*Standard Error*)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari *self awareness* (X1) dan etos kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu, *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,005.

1. *Self Awareness* (X1)

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu *self awareness* (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu *organizational citizenship behavior*.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa *self awareness* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu *organizational citizenship behavior*.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Etos Kerja (X2)

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu etos kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu *organizational citizenship behavior*.
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu *organizational citizenship behavior*.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3.11.2 Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk mencari apakah variabel independent secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap terikat. Tingkatan signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau (5%), jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *self awareness* dan etos kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *self awareness* dan etos kerja secara bersamaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai koefisiennya berkisar antara 0 dan 1. Ketika nilai koefisien mendekati 1 maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya, ketika nilai koefisien mendekati 0 maka variabel independent berpengaruh kecil terhadap variabel dependen.