HUBUNGAN *SELF ACTUALIZATION* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

SKRIPSI

Oleh : Dita Prasasya

201810230311031

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

HUBUNGAN *SELF ACTUALIZATION* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Dita Prasasya
NIM : 201810230311031

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dita Prasasya
Nim : 201810230311031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 15 JANUARI 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Dr. Djudiyah.,M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,

Devina Antriany, S.Psi.,M.Psi

Anggota I

Dr. Ari Firmanto.,M.Si

Anggota II

Siti Maimunah, S.Psi.,M.M.,M.A

Mengesahkan
Dekan,

Muhamad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dita Prasasya

NIM : 201810230311031

Fakultas/Jurusan : Psikologi / Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

Hubungan *Self Actualization* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil.

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non ekslusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 12 Februari 2024

Mengetahui

Ketua Program Studi

Sofa Amalia, S. Psi., M.Si

Yang Menyatakan

Dita Prasasya

iii

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan syukur dipanjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyeleaikan skripsi yang berjudul "Hubungan *Self Actualization* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)" sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi., PhD., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Devina Andriany, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Hudaniah, S.Psi., M.Si, Psikolog sebagai dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan sedari awal masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Kepada para responden yang telah membantu untuk meluangkan waktunya mengisi kuisioner yang peneliti bagikan.
5. Kepada Sri Agustinah dan Adi Susilo, Mama dan Papa penulis. Terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih sayang dan rasa percaya yang diberikan kepada penulis dapat berjuang dalam menggapai apa yang telah dicita-citakan selama ini.
6. Kepada teman-teman seperjuangan dan sahabat-sahabat yang senantiasa menjadi teman berkeluh kesah selama pengerjaan skripsi, serta selalu hadir membantu memberikan doa, semangat, motivasi dan masukan.
7. Semua pihak yang memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini yang mohon maaf belum bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga senantiasa diberikan kelancaran dan kemudahan oleh Allah SWT.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap agar karya ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca secara umum.

Malang, 12 Februari 2024

Penulis

Dita Prasasya

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **vii**

ABSTRAK **1**

PENDAHULUAN.....

Organizational Citizenship Behavior (OCB) 5

Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 5

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (*OCB) 5

Self Actualization (Aktualisasi diri) 6

Aspek-aspek *Self Actualization* 6

Kerangka Berpikir 8

Hipotesis 8

METODE PENELITIAN **9**

Desain Penelitian 9

Subjek Penelitian 9

Variabel dan Instrumen Penelitian 10

Prosedur dan Analisis Data Penelitian 10

HASIL PENELITIAN **11**

DISKUSI **12**

SIMPULAN DAN IMPLIKASI **13**

REFERENSI **14**

LAMPIRAN **17**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian 9
Tabel 2. Perhitungan Kategorisasi X dan Y 11
Tabel 3. Uji Linieritas 28
Tabel 4. Uji Normalitas 28
Tabel 5. Uji Analisis Korelasi..... .29

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian 18
Lampiran 2 *Blue Print* Skala Penelitian 23
Lampiran 3 Deskripsi Data Responden 25
Lampiran 4 Analisis Data Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Korelasi Spearman 27
Lampiran 5 Tabulasi Data 30
Lampiran 6 Uji Verifikasi Data, Uji Plagiasi, Surat Izin Penelitian 38

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Hubungan *Self-Actualization* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dita Prasasya
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
ditaprasasya401@gmail.com

Abstrak

Pegawai secara sukarela melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan yang seharusnya membawa sumbangsih positif dalam organisasi, perilaku ini disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pegawai negeri dengan aktualisasi diri tinggi akan berusaha untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *self-actualization* dengan OCB pada PNS Kota Balikpapan berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling.* Subjek dalam penelitian ini adalah PNS wilayah Kota Balikpapan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Self-Actualization Scale (*SAS) dan *Organizational Citizenship Behavior Scale.* Metode analisa data yang digunakan adalah korelasi *Spearman* dengan bantuan Program SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara *self actualization* dengan OCB (r = 0.696 ; p = 0.000), yang berarti semakin tinggi *self actualization* maka semakin tinggi OCB.

Kata kunci : *self-actualization***,** *organizational citizenship behavior*, pegawai negeri sipil.

Employees voluntarily engage in work outside of their designated duties, which should contribute positively to the organization. This behavior is known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Civil servants with high self-actualization will strive to develop their potential optimally. To ensure that their potential can develop optimally, employees will perform their tasks to the best of their abilities and assist colleagues in need, which can trigger OCB. The aim of this study is to determine the relationship between self-actualization and OCB. The research method used is quantitative with a correlational approach. Data analysis method involves Spearman correlation analysis with the assistance of SPSS version 26.0. The subjects of this study are Civil Servants (PNS) selected using Accidental Sampling technique, totaling 100 individuals. The instruments used in this study are the Self-Actualization Scale (SAS) and Organizational Citizenship Behavior Scale. The analysis results show that self-actualization is positively correlated with OCB in Civil Servants (PNS).

Keywords: *self-actualization, organizational citizenship behavior, civil servants.*

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi pemerintahan di Indonesia. Organisasi pemerintahan yang bergerak dalam tugas yang berkaitan dengan instansi pemerintahan di Indonesia diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan untuk menjalankan visi misi pemerintahan, mengingat PNS memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, PNS merupakan unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi maka sangat penting pula kemajuan sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi khususnya pada organisasi pemerintahan. Dengan kemajuan sumber daya manusia yang berkualitas, pegawai akan mampu mengerahkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga, dengan kemampuan yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai yang terdapat didalamnya. Sehingga untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi diperlukan pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan dan melaksanakan tugas secara profesional. Untuk mewujudkan kinerja yang baik maka diperlukan pegawai yang bekerja secara optimal. Disamping itu, pegawai negeri sipil dituntut untuk mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dicerminkan dari kualitas kerja, tingkat kegigihan kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar rekan kerja, tingkat kepedulian terhadap keselamatan kerja, tanggung jawab terhadap hasil kerjanya dan kreativitas yang dimiliki. Lebih lanjut, Fauth et al (2009) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada masukan yang berasal dari ide-ide, inovasi, dan kreativitas dari pegawai.

Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kesediaan pegawai untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga pegawai yang memiliki semangat dan keinginan untuk bekerja mencapai atau bahkan melebihi target yang diberikan oleh atasan (Yuniasanti, 2014). Rahayu et al (2023) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pada PNS, diperlukan sumber daya manusia yang baik dari setiap pegawai di dalam organisasi. Oleh karena itu pegawai diharapkan tidak hanya melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan *jobdesc* nya saja, tetapi juga bersedia dan mampu melakukan pekerjaan di luar dari *jobdesc* (Amelia & Puspitadewi, 2022). Robbins (2018) mengistilahkan perilaku pegawai ini disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Adapun upaya yang dilakukan oleh PNS di lingkungan kerja, perilaku OCB terlihat dari bentuk kerja sama yang baik antar rekan kerja, saling membantu menemukan solusi pada suatu masalah yang tengah dihadapi, memiliki pekerjaan masing-masing namun mau membantu pekerjaan rekan kerja tanpa diminta oleh atasan, serta menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir tanpa mengeluh. Sebagian besar PNS mementingan keperluan organisasi, dengan mengutamakan pekerjaan seperti menyelesaikan program kerja dan hanya mengambil cuti sesuai keperluan saja, maka pegawai akan menunda cuti untuk memilih menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu. Selain itu, seiring dengan kemajuan zaman pegawai memiliki kesadaran untuk meningkatkan kemampuan untuk mempelajari teknologi dengan meminta bantuan, dalam hal ini rekan kerja lain secara sukarela memberikan bantuan penjelasan mengenai hal tersebut. Pegawai juga memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi dengan memberikan waktu lembur walau tidak diperlukan, hal ini dilakukan untuk

menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari tenggat waktu yang ditentukan. Tidak hanya itu, setiap pegawai bersedia meluangkan waktu nya pada hari libur untuk menerima panggilan tugas di luar tugas mereka tanpa mengeluh. Tentunya perilaku-perilaku tersebut dapat memberi keuntungan kepada organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Selain itu, pegawai yang menunjukkan perilaku ini dapat membangun budaya kerja yang positif, memperkuat hubungan antar rekan kerja, dan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Penelitian ini dapat digunakan untuk membantu meningkatkan dan memperkuat perilaku OCB pada pegawai negeri sipil (PNS).

Perilaku OCB yang dimiliki pegawai negeri merupakan aset bagi sebuah organisasi terutama organisasi pemerintahan, pegawai mempunyai rasa memiliki, rasa tanggung jawab dan merasa dekat dengan pencapaian tujuan organisasi (Satrio, 2019). Hal ini dapat dipastikan bahwa adanya hubungan dalam organisasi meliputi kecenderungan kooperatif dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa seorang PNS sudah seharusnya mengerahkan seluruh potensi dan kemampuannya untuk bekerja secara kreatif dan inovatif agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat, dan pemerintahan.

Pegawai yang menunjukkan perilaku OCB cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat absensi yang lebih rendah. Kepuasan kerja dalam hasil penelitian (Kumalasari, 2020) yaitu sebagai perasaan positif dan kesejahteraan yang muncul dari keselarasan antara kebutuhan, nilai, dan harapan individu dengan lingkungan kerja dan pengalaman kerja yang diperoleh individu. Perilaku OCB dapat menyebabkan dampak yang besar pada organisasi maupun individu yang ada di dalamnya, terutama dalam meningkatkan efektifitas. Besarnya dampak positif OCB pada instansi pemerintahan akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan kondisi organisasi yang baik (Basirudin, 2016).

Haryati (2019) menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik. Pegawai secara sukarela membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja, memiliki hubungan interpersonal yang baik, rendahnya tingkat absensi pegawai, pegawai datang *on-time* mencerminkan perilaku OCB. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Tjiptono, 2021) perilaku OCB di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dukungan atasan, dan iklim organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memperkuat dukungan OCB dan membantu mendorong pegawai untuk terlibat dalam perilaku sukarela.

Dilansir dari laman Bphn.go.id (2023), Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) mengemukakan bahwa kinerja PNS dianggap individualis dan hanya peduli pada capaian angka kredit pribadi mereka saja. Kemudian, dilansir dari laman harian Kompas (Karunia, 2022) terkait kinerja PNS, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengatakan bahwa kemampuan atau performa sumber daya manusia (SDM) yang bekerja sebagai pegawai pemerintahan di Indonesia dinilai cukup rendah. Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengatakan bahwa kinerja ASN masuk kategori rendah bahkan buruk. Apabila dilihat dari hasil kerja, kinerja pegawai yang baik sebanyak 19% sedangnya sisanya memperoleh nilai 35% atau masuk kategori hampir mati.

Namun, faktanya di lapangan jika dilihat dari laman (Menpan, 2023) terkait kinerja pegawai di Kota Balikpapan. Kepala Tata Usaha Balai Pemasyarakatan Kelas II Balikpapan mengemukakan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik. Hal ini dilakukan sebagai bentuk

apresiasi dan peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) di lingkungan organisasi. Apabila dilihat dari penilaian prestasi kerja. PNS Kota Balikpapan memperoleh nilai sangat baik. Lebih lanjut, dari laman bkpsdm.go.id (2023), Pemerintah Kota Yogyakarta memberikan penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memenuhi penilaian sebagai kandidat dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan menjunjung tinggi integritas serta profesionalisme ASN.

Dilansir dari Balikpapan.go.id (2022), Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengemukakan bahwa PNS memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan dirinya, serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja demi pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat. Kemudian, dilansir dari laman Pusaran Media (2021) terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, menyelenggarakan pelatihan penyusunan perencanaan kinerja PNS guna mendorong efektivitas dan efisiensi kinerja sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki PNS sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap atasan, rekan kerja dan organisasi. Dari fenomena yang telah dijelaskan diatas merupakan bagian dari OCB oleh PNS.

Berdasarkan dari fenomena diatas diketahui bahwa kinerja yang baik melandasi terjadinya perilaku OCB pada PNS. Untuk mencapai OCB yang baik, salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh instansi dan harus dipenuhi oleh individu, yaitu *self actualization* (aktualisasi diri). *Self actualization* merupakan kebutuhan seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki (Robbins & Coulter, 2010). *Self actualization* akan mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik pada setiap hal yang dikerjakannya. Sehingga pegawai yang mengaktualisasikan dirinya memiliki kemampuan untuk menciptakan kinerja yang baik untuk organisasi. Individu dengan aktualisasi diri yang tinggi memiliki kemampuan dan dorongan untuk mencapai tujuan akhir dengan kerja keras, kesabaran dan komitmen yang tinggi dari individu itu sendiri (Maslow, 1987).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayanti (2015), menyatakan bahwa *Self actualization* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri memiliki peran dalam keberhasilan perilaku OCB. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Fauza (2020), menyatakan bahwa *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB berpengaruh positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhani, 2013), menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat penelitian yang telah meneliti variabel yang sama dengan penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2021) dengan subjek penelitian yaitu karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan Simpang Selayang. Sedangkan, subjek dalam penelitian ini adalah PNS wilayah Kota Balikpapan. Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *self actualization* dengan OCB sebagai topik yang akan diteliti dengan tujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara *self actualization* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PNS di instansi pemerintahan di Kota Balikpapan. Adapun manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan mengenai teori *self actualization* dengan OCB di dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil dan diharapkan dapat menjadi referensi baru dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat menjadi bahan evaluasi dan peniliaian Pegawai Negeri Sipil dan dapat meningkatkan perilaku OCB pada Pegawai Negeri Sipil di organisasi pemerintahan.

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela, tulus, senang hati melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik (Organ, 2006). Aldag & Reschke (2001) mengemukakan bahwa perilaku OCB meliputi perilaku menolong orang lain, melakukan tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja serta mengedepankan kemajuan organisasi. Perilaku OCB mendorong karyawan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya sendiri dan organisasi. OCB merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi di luar dari kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak. Pegawai dengan perilaku OCB berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari *job description* pegawai secara formal (Jex, 2002). Perilaku OCB meliputi membantu teman kerja menyelesaikan pekerjaan mereka, bersikap sopan di kantor, dan membantu rekan kerja menyelesaikan masalah. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan OCB adalah perilaku yang dilakukan individu secara ekstra dan sukarela di luar tanggung jawab tanpa harus diperintah oleh organisasi.

Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (2006) OCB memiliki lima aspek yang terdapat didalamnya. Kelima aspek tersebut meliputi *altruism* (kepedulian), yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengatasi situasi yang sedang dihadapi terhadap tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Perilaku *altrusim* dapat berupa membantu rekan kerja yang tidak masuk dengan mengendalikan pekerjaannya. *Courtesy* (kebaikan), yaitu perilaku menjaga hubungan baik dan hormat kepada rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Perilaku ini berupa membantu seseorang untuk mencegah terjadinya konflik, dan memberikan saran sebagai pemecahan permasalahan. *Sportmanship* (sikap sportif), yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa protes dan tidak mengeluh. *Conscientiousness* (kesadaran), yaitu perilaku sukarela untuk terlibat dalam hal-hal yang mempengaruhi keberlangsungan organisasi, seperti pegawai memberikan waktunya lebih lama berada di kantor melebihi waktu jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. *Civic virtue* (kewarganegaraan), yaitu memberikan kontribusi secara aktif terhadap keberlangsungan organisasi, seperti memiliki inisiatif untuk mengidentifikasi masalah serta memberikan saran dan kritik pada setiap diskusi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (*OCB)

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi OCB menurut (Organ, 2006), yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pegawai. Pertama, kepuasan kerja, pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif kepada organisasi. Hal ini mempengaruhi rendahnya tingkat absensi dan pegawai secara sukarela dalam membantu rekan kerja. Kedua, komitmen organisasi, faktor ini mengarah kepada keyakinan pegawai untuk mempertahankan organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB oleh pegawai pada organisasi. Ketiga, kepribadian, yaitu perasaan positif yang mendorong seseorang untuk membantu orang lain. Perbedaan individu pada setiap pegawai dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB. Keempat, moral karyawan, faktor ini lebih mengarah kepada ajaran dan ketentuan yang mengarah kepada hal-hal baik diciptakan oleh pegawai. Kelima, motivasi, yaitu sebuah kesediaan pegawai untuk melakukan usaha untuk memenuhi capaian

kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, seperti kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin dan budaya organisasi.

***Self Actualization* (Aktualisasi diri)**

Menurut Robbins & Coulter (2010) *self actualization* merupakan kebutuhan seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Individu yang mengaktualisasikan diri memiliki orientasi pada penyesuaian kehidupan dengan meningkatkan pengalaman yang mengarah pada pertumbuhan dalam diri. Maslow (1970) mengemukakan *self actualization* merupakan kebutuhan dan pencapaian tertinggi manusia untuk mengembangkan sifat-sifat dan potensi diri serta menjadi individu yang unik. Selain itu, Ismail (2005) mengemukakan *self actualization* sebagai pengembangan dan penggunaan bakat, kemampuan dan potensi manusia untuk menjadi diri sepenuhnya. Hersinta & Soepomono (dalam Putri, 2016) juga mengemukakan bahwa *self actualization* merupakan suatu keadaan dimana manusia menjadi dirinya sendiri, mengerjakan sesuatu yang disukai dengan gembira dan hati yang ikhlas. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self actualization* adalah kebutuhan individu untuk mengembangkan bakat, kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk tumbuh menjadi apa yang diinginkan oleh diri.

Aspek-aspek *Self Actualization*

Terdapat empat aspek *self actualization* menurut (Robbins & Coulter, 2010) yaitu, Pertama, kebutuhan pertumbuhan *(growth need)* merupakan kebutuhan individu untuk mengetahui dan memahami sesuatu untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini berarti individu dengan *growth need* mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Individu dengan *growth need* mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi disekitarnya. Kedua, kebutuhan pencapaian potensi *(achieving one's potential)* merupakan kebutuhan individu untuk mengembangkan potensi, kemampuan dan bakat yang ada dalam diri secara maksimal. Individu dengan kebutuhan pencapaian potensi akan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk berkontribusi pada setiap pekerjaan di organisasi. Ketiga, kebutuhan pemenuhan diri *(self-fulfillment)* merupakan kebutuhan individu untuk memenuhi keberadaan diri menggunakan kemampuan dan potensi yang ada dalam diri. Individu dengan *self-fulfillment* akan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meringankan pekerjaan. Individu dengan *self-fulfillment* mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Keempat, kebutuhan dorongan merupakan kebutuhan individu untuk mempertahankan keberadaan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki. Kebutuhan dorongan muncul dengan adanya motivasi individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mengerahkan seluruh kreativitas yang dimilikinya.

***Self Actualization* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Dalam melakukan tugasnya di organisasi setiap pegawai memiliki pekerjaan yang berbeda-beda yang dibagi berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, ada pegawai yang menjalankan pekerjaan seperlunya saja dan ada pegawai yang mau menjalankan pekerjaan di luar tanggung jawabnya, hal tersebut disebut sebagai perilaku OCB. Pegawai yang memiliki perilaku OCB membawa dampak positif yaitu dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Tingginya perilaku OCB pada pegawai dapat meningkatkan kualitas dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Titisari (2014) berpendapat bahwa instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat harus memiliki kualitas pelayanan yang baik. Salah satu cara meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan menerapkan OCB di lingkungan organisasi atau instansi.

Pegawai dengan perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yang muncul dalam diri adalah kepribadian. Kepribadian merupakan gabungan dari mental dan fisik

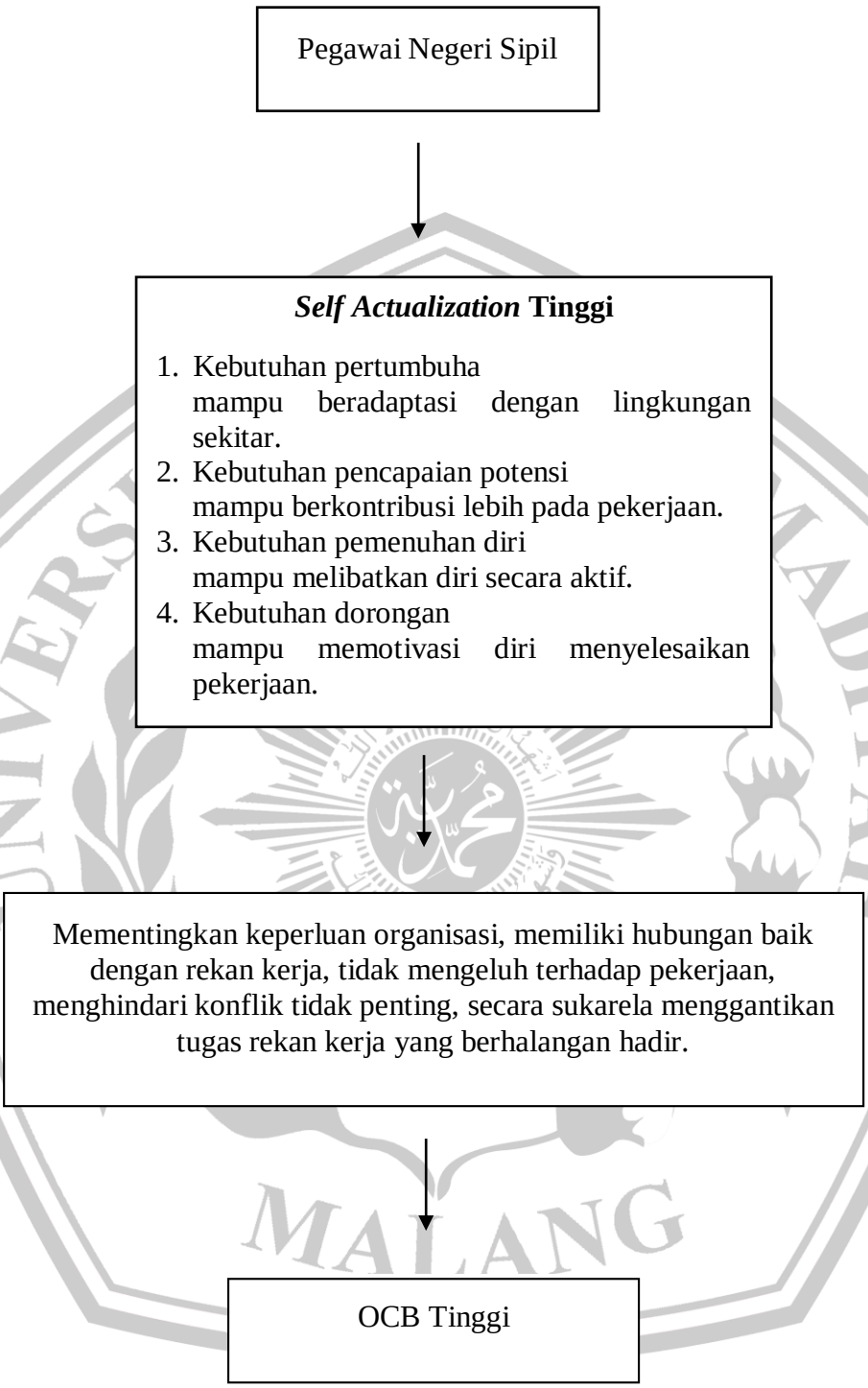
individu yang cenderung stabil dan menjadi suatu identitas bagi individu. Identitas tersebut dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan (Kreitner & Kinicki, 2009). Kurniyadi (2020) mengatakan bahwa kepribadian merupakan suatu bentuk karakteristik yang cenderung lebih stabil dan tidak mudah berubah-ubah pada perilaku OCB. Kepribadian pegawai yang baik akan mempengaruhi timbulnya OCB.

Perilaku OCB yang tinggi pada pegawai dapat dilihat dari kesediaannya dalam membantu orang lain yang memerlukan bantuan, meluangkan waktunya untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal, serta menerima kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan membawa kesejahteraan bagi individu di dalam organisasi untuk mengembangkan potensi. Anari dalam (Putri, 2007) menyatakan bahwa salah satu cara individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya adalah kepribadian yang mana salah satunya adalah *self actualization.* Salah satu bentuk kemampuan dan pengembangan potensi pada pegawai dengan *self actualization* ditandai dengan kerja keras, kesabaran dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut (Fauza, 2020). Pegawai yang sadar akan potensi dirinya akan cepat merasa puas dengan kinerjanya, hal ini juga membantu kemajuan perilaku OCB. (Asiedu, Sarfo & Adjei, 2014) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki OCB akan mendapatkan apresiasi dan penghargaan serta kepuasan emosional sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Salah satu kebutuhan intrinsik dalam diri yang harus dipenuhi adalah *self actualization.* Sesuai pendekatan humanistik Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan merupakan peran penting dalam pembentukan kepribadian (Hertanto, 2018). Dalam organisasi faktor *self actualization* juga berpotensi memicu timbulnya perilaku OCB. Tujuan organisasi akan tercapai apabila pegawai ingin berkembang, belajar dan menggali potensi yang ada dalam diri untuk bekerja secara maksimal. Pegawai dengan *self actualization* tinggi memiliki kebutuhan untuk tetap tumbuh dengan menyesuaikan diri dengan llingkungan sekitar. Dalam mewujudkan pegawai-pegawai yang berprestasi, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari tugas dan tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan melampaui target, bukan hanya sebatas menyelesaikan kewajiban saja. Pegawai dengan *self actualization* tinggi memiliki rasa peka terhadap keadaan sekitar, hal ini dapat memicu terjadinya OCB seperti melakukan pekerjaan ekstra, membantu pekerjaan rekan kerja dalam tim, menghindari konflik dengan menjaga hubungan harmonis antar rekan kerja, dan menaati peraturan. Dengan demikian penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas dan mendorong setiap pegawai untuk memiliki prestasi organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas terkait hubungan *self actualization* dan perilaku OCB dapat dikatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki *self actualization* tinggi memiliki perilaku OCB yang tinggi pula.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Terdapat hubungan positif antara *self actualization* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang telah terukur, serta menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Anshori & Iswati, 2019). Penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan yang kuat antar variabel yang diteliti (Abdullah, 2015). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian pendekatan korelasional merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2005).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan dan Dinas Perpustakaan dan Arsip dengan jumlah 100 orang. Kriteria subjek antara lain pegawai negeri sipil dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun, pendidikan terakhir minimal SMA/Sederajat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *accidental sampling*, dimana teknik pengambilan sampel ini dilakukan secara kebetulan, siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, apabila orang yang kebetulan ditemui cocok dengan sumber data (Sugiyono, 2018). Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe (dalam Amiyani, 2016), mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500 sampel.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	44,0 %
Perempuan	56	56,0 %
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	57	57,0 %
D3	13	13,0%
D4	25	25,0 %
S2	5	5,0 %
Lama Bekerja		
> 10 Tahun	46	46,0 %
> 2-5 Tahun	23	23,0 %
> 5-10 Tahun	31	31,0 %

Berdasarkan data yang diperoleh pada deskripsi subjek pada tabel 1, bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 56 orang dengan presentase 56%, laki-laki berjumlah 44 orang dengan presentase 44%. Diketahui dari hasil data responden mayoritas memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA/Sederajat. Lebih lanjut lama bekerja responden > 3-5 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 23%, >5-10 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 31%, dan responden dengan jumlah paling besar yaitu >10 tahun sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar 46%.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu *self actualization* (aktualisasi diri) sebagai variabel bebas (X) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (Y).

Variabel X adalah *self actualization. Self actualization* adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Skala *Self Actualization* dalam penelitian ini menggunakan *Self-Actualization Scale* (SAS) yang disusun oleh Robbins & Coulter (2010) dan dikembangkan oleh Tarigan (2021) yang terdiri dari 12 item dan 4 aspek yaitu 3 item pada aspek kebutuhan pertumbuhan *(growth need),* 3 item pada aspek kebutuhan pencapaian potensi *(achieving one's potential),* 3 item pada aspek kebutuhan pemenuhan diri *(self-fulfillment)* dan 3 item pada aspek kebutuhan doronga. Skala ini disusun berdasarkan model skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban yang tersedia, mulai dari 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (sesuai), 4 (sangat sesuai). Hasil uji validitas oleh peneliti sebelumnya menghasilkan koefisien alpha cornbach sebesar 0.681. Kemudian, uji reliabilitas menghasilkan angka korelasi sebesar 0.87.

Variabel Y adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku sukarela melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh organisasi. OCB diukur dengan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* yang disusun oleh (Tentama & Subardjo, 2016) dan dikembangkan oleh Tentama & Subardjo (2016) yang terdiri dari 20 item berisikan 4 item pada aspek *conscientiousness,* 4 item pada aspek *altruism,* 4 item pada aspek *civic virtue,* 4 item pada aspek *sportmanship,* dan 4 item pada aspek *courtesy.* Skala ini disusun berdasarkan skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban yang tersedia, mulai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), 4 (sangat setuju). Hasil uji validitas oleh peneliti sebelumnya diperoleh sebesar 0.131- 0.840 dan uji reliabilitas sebesar 0.940.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Prosedur penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap analisis data.

Yang pertama adalah tahap persiapan. Pada tahap ini peneliti mencari fenomena yang akan diteliti, peneliti mencari referensi yang akan dijadikan sebagai variabel penelitian, menentukan topik dan membuat proposal. Selanjutnya, tahap pelaksanaan peneliti melakukan pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan skala atau alat ukur yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya kepada subjek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Penyebaran skala dibuat dalam bentuk kuisioner menggunakan *Google Form* kemudian disebarkan kepada Instansi terkait di Kota Balikpapan untuk dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Grup *Whatsapp* kepada Instansi terkait. Kemudian, pada tahap analisis data merupakan tahap akhir peneliti untuk melakukan pengolahan data untuk mengetahui hubungan antara *self actualization* dengan OCB menggunakan aplikasi Microsoft Excel versi 2010 kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik pada aplikasi SPSS 26.0 dengan metode analisis korelasi yang digunakan yaitu korelasi *Spearman.* Kemudian peneliti menganalisis data dan melakukan diskusi terkait hasil analisis yang telah diperoleh. Sebelum dilakukannya analisis korelasi peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Adapun hasil dari uji normalitas yang diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov *Test* untuk mengetahui data berdistribusi dengan normal atau tidak.

Dapat diketahui bahwa variabel *self actualization* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000<0.05 dan OCB memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000<0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berdistribusi normal. Selanjutnya uji linieritas, variabel *self actualization* dengan OCB menunjukkan nilai *deviation from linearity* yang signifikan sebesar 0.866. Karena nilai signifikan *deviation from linearity* > 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *self actualization* dan OCB. Berdasarkan kedua uji asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa uji asumsi tidak terpenuhi, maka peneliti menguji korelasi menggunakan uji korelasi Spearman.

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan kriteria subjek antara lain pegawai negeri sipil Kota Balikpapan dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun, pendidikan terakhir SMA/Sederajat, sehingga menghasilkan perhitungan kategorisasi, uji linieritas, uji normalitas, dan uji korelasi *spearman* dengan jumlah 100 responden.

Tabel 2. Perhitungan Kategorisasi X dan Y

Variabel	**Kategori**	**Frekuensi**	**Presentase**
Self Actualization	Tinggi 32 ≤ X	100	100%
OCB	Tinggi 13,3 ≤ X	100	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel *self actualization* dan OCB untuk menilai sejauh mana responden mengalami *self actualization* dan OCB, hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdistribusi secara tinggi, dengan seluruh 100% responden termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 3. Uji Analisis Korelasi

Variabel	Koefisien (r)	Sig. (2-tailed)
Self Actualization OCB	0.696	0.000

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan koefisien korelasi r = 0.696 dengan p = 0.000 (p<0.5). Dengan nilai sig sebesar 0.000 yang artinya bahwa terdapat hubungan antara *self actualization* dengan OCB hal ini dikarenakan p < 0.05. Adapun nilai koefisien (r) pada uji korelasi diatas yaitu 0.696 dengan arah positif yang mengartikan bahwa semakin tinggi *self actualization* maka semakin tinggi pula OCB. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

DISKUSI

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *self actualization* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai negeri sipil (PNS) di Kota Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara aktualisasi diri dengan OCB pada pegawai negeri ($r = 0,696$; $p = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *self actualization* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai negeri sipil diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self actualization* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauza (2020) yaitu menunjukkan bahwa *self actualization* berdampak positif terhadap OCB, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh 46% terhadap *self actualization* dan OCB. Dalam hal ini pegawai memiliki kinerja yang baik dengan *self actualization* yang dimiliki dalam dirinya untuk mendorong perilaku OCB. *Self actualization* berkaitan dengan bagaimana individu mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk berkembang sesuai yang diinginkan.

Aktualisasi diri dalam teori kebutuhan Abraham Maslow merupakan tingkatan tertinggi dari hierarki kebutuhan manusia. Menurut maslow level tertinggi yaitu *Self-actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri) membuktikan bahwa pegawai lebih senang apabila diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan diakui oleh perusahaan (Gunawan, 2017). *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela, tulus, senang hati melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik (Organ, 2006). Perilaku OCB dapat diartikan sebagai pekerjaan ekstra yang dilakukan tanpa imbalan apapun. Perilaku OCB sangat berkaitan dengan motivasi kerja. Perilaku OCB muncul apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan secara sukarela melakukan pekerjaan tanpa pengawasan atasan (Susanto, 2013).

Asiedu et al (2014) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki OCB akan mendapatkan apresiasi dan penghargaan serta kepuasan emosional sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa *self actualization* yang tinggi ini dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kinerja pada pegawai di kantor. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2015), menyatakan bahwa *Self actualization* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan. Sehingga karyawan dengan *self actualization* tinggi memiliki peran dalam keberhasilan perilaku OCB.

Menurut teori Abraham Maslow, *self-actualization* pada pegawai tercermin dalam keinginan untuk terus berkembang dan memiliki tujuan yang realistis. Pegawai yang mencapai tingkat *self-actualization* tinggi cenderung menunjukkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya serta mampu menjaga hubungan yang baik dengan orang lain. Sulaiman & Fariz (2022) mengemukakan bahwa kesadaran akan potensi diri juga dapat mempercepat pencapaian kepuasan terhadap kinerja, yang nantinya akan berkontribusi pada kemajuan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pegawai negeri sipil (PNS) dengan *self actualization* yang tinggi mempengaruhi OCB yang tinggi pula. *Self actualization* dan OCB yang dimiliki pegawai dapat membantu organisasi mencapai tujuan tertentu. Bila pegawai dapat bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja, mendahulukan kepentingan keperluan organisasi, menghindari konflik yang tidak penting dan menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja, cenderung dapat mempertahankan OCB yang ada dalam diri (Rostiawati, 2020) Hal ini diperkuat oleh hasil kategorisasi yang diperoleh penelitian ini memperoleh distribusi sebanyak 100% terhadap *self actualization* dan OCB.

Pada dasarnya, setiap penelitian memiliki keterbatasan dan kekurangan dalam prosesnya. Adapun kekurangan dalam penelitian ini yaitu, peneliti tidak menuliskan jumlah populasi dan rentang masa kerja yang terlalu hetegoren memungkinkan menjadi penyebab bahwa data tidak normal. Selain itu, peneliti merasa masih banyak hal yang perlu dikaji dan meneliti lebih dalam terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan *self actualization* dengan OCB pada PNS dan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam populasi subjek dan hanya berfokus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self actualization* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self actualization* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

Implikasi dari penelitian ini, yaitu instansi pemerintahan di Kota Balikpapan dapat lebih memperhatikan kemampuan dan prestasi kerja setiap pegawai serta diharapkan mampu untuk mendukung pegawai dalam mengembangkan potensi nya guna menunjang pencapaian dalam tujuan organisasi. Mengingat keberadaan PNS sangat penting untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan organisasi. Diharapkan PNS dapat mengembangkan potensi yang dimiliki lebih luas melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan organisasi.

REFERENSI

Abdullah, P. D. H. M. M. (2015). *Metode penelitian kuantitatif* (1st ed.). Aswaja Publisher.

Adhani, A., R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4)*, 1–11.

Aldag, R., & Reschke, W. (2001). *Organizational behavior and management: An integrated skills approach.* United States of America: South Western.

Amelia., R. & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada Karyawan PT.X Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT. X. *10*(02), 986–1000.

Amiyani, R. (2016). *Teknik sampling*. UNY.

Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif* (1st ed). Airlangga University Press.

Arikunto, S. (2005). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Sagung Seto.

Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). Organisational commitment and citizenship behavior: Tools to improve employee performance, an internal marketing approach. *European Scientific Journal, 10, No. 4.*

Balikpapan.go.id. (2022). BKPSDM Kota Balikpapan gelar sosialisasi kinerja pegawai ASN sesuai permen PANRB nomor 6 tahun 2022. https://web.balikpapan.go.id/berita/read/8932#

Basirudin, N. B. (2016). Organizational citizenship behavior in public sector: Does job satisfaction play a role. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 376–381.

Bkpsdm.go.id. (2023). Meningatkan kinerja pegawai melalui penghargaan aparatur sipil negara of the year. https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/29907

Bphn.go.ig. (2023). Pengelolaan kinerja terbaru: PNS lebih lincah. https://bphn.go.id/publikasi/berita/202305040644064/pengelolaan-kinerja-terbaru-pns-lebih-lincah-dan-capai-target-organisasi

Fakhri, F., Paimin., Susanti, L., Syaiful, A., A., M., & T. (2020). Pengaruh self actualization, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*.

Fauth, R. Bevan, & M. P. (2009). Employee performance in he knowledge economy: Capturing the key to success. *Psychology Research and Behavior Management, 2*, 1–12.

Fauza, F. (2020). Pengaruh self actualization, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 5(2)*.

Haryati, T., & Mutiarin, D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational

citizenship behavior: Studi empiris pada karyawan perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 21(1)*, 79–86.

Ismail. (2005). *Hubungan antara harga diri dan aktualisasi diri dengan partisipasi mahasiswa dalam gerakan sosial.* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Jayanti, A, F. (2015). Analisis pengaruh self actualization dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Universitas Diponegoro.

Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientistpractitioner approach.* New York: John Wiley & Sons.

Karunia, A., & Ika, A. (2022). 35 Persen ASN di RI kinerjanya rendah, BKN: Seperti kayu mati karena malas. https://money.kompas.com/read/2022/07/21/142000926/35-persen-asn-di-ri-kinerjanya-rendah-bkn--seperti-kayu-mati-karena-malas

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2009). *Perilaku Organisasi (5th ed)* (S. Empat (ed.)).

Kumalasari, E. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan baru (studi pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1–18.

Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. USA: Harper and Row Publication.

Maslow, A. (1987). *Motivation and Personality*. Harper and Row Publication.

Menpan. (2023). Apresiasi kinerja pegawai, Bapas Balikpapan beri penghargaan. https://sippn.menpan.go.id/berita/45238/balai-pemasyarakatan-balikpapan/apresiasi-kinerja-pegawai-bapas-balikpapan-beri-penghargaan

Organ, D., Podsakoff P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its Nature, antecedents, and consequences.* California: Sage Publications.

Organ et, al. (2006). *OCB It's Nature, Antecedents & Consequences* (Vol. 4, Issue 1).

Pusaranmedia. (2021). Wali kota Balikpapan minta SDM ASN terus ditingkatkan. https://pusaranmedia.com/read/5295/wali-kota-balikpapan-minta-sdm-asn-terus-ditingkatkan

Putri, R. A., Erlyani, N., Mayangsari, M. D. (2016). Hubungan antara aktualisasi diri dengan intensitas penggunaan media sosial path pada remaja di sekolah menengah atas negeri 2 Banjarbaru. *Psikologi*.

Rahayu., Barlian, S. S., & Arif, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, *1*(4), 70–91. https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1231

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Airlangga.

Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (edisi keduabelas).* Salemba Empat.

Satrio, B, . W. (2019). *Organizational citizenship behavior (OCB), karakter loyalitas pada organisasi. Universitas Muhammadiyah Metro*.

Sulaiman, N., & Fariz, M. (2022). Analisis peran organizational citizenship behavior dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. *Robust: Research of Business and Economics Studies, 1(2)*.

Susanto, D. M., & Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, 1(3)*.

Tarigan, S. A. (2021). Pengaruh self actualization, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan Simpang Selayang. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.

Tentama, F., & S. (2016). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. *Humanitas, 15*, 62–71.

Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja karyawan. Mitra Wacana Media.*

Tjiptono, F. (2021). Organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 23(2)*, 70–70.

Yuniasanti, R. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari persepsi karyawan tetap instansi pemerintah terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuisioner Penelitian

Kuisioner Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan Saya Dita Prasasya mahasiswi Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan studi Sarjana Strata satu (S1). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self actualization* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Balikpapan. Penelitian ini terdiri dari dua kuisioner, dengan pilihan jawaban berbeda. Mohon untuk memperhatikan dengan cermat petunjuk dari masing-masing kuisioner sebelum mengisi.

Kriteria responden penelitian ini adalah sebagai berikut:
1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Balikpapan
2. Minimal telah bekerja selama 2 tahun
3. Pendidikan terakhir SMA/Sederajat

Apabila Bapak/Ibu memenuhi kriteria diatas, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan memilih opsi "bersedia" pada pertanyaan di bawah. Pengisian skala ini membutuhkan waktu kurang dari 15 menit saja. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kesediannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi ini.

Respon yang Bapak/Ibu berikan akan saya jaga kerahasiaannya. Silakan Bapak/Ibu mengisinya dengan jujur dan akurat. Tidak ada jawaban "benar" atau "salah". Jawablah apa yang menurut Bapak/Ibu rasakan. Bukan bagaimana Bapak/Ibu berpikir pada "kebanyakan orang" akan menjawabnya. Partisipasi Bapak/Ibu bersifat sukarela. Jika Bapak/Ibu sudah menyetujui berpartisipasi namun kemudian berubah pikiran, Bapak/Ibu dapat membatalkan persetujuan kapanpun dengan tidak melanjutkan pengisian kuisioner. Keputusan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi maupun tidak, tidak akan mempengaruhi hubungan Bapak/Ibu dengan peneliti. Dengan berpartisipasi berarti Bapak/Ibu memberi kontribusi yang sangat berarti bagi keilmuan dan diperkirakan tidak ada risiko yang muncul dari partisipasi penelitian ini.

Apabila Bapak/Ibu memiliki pertanyaan, silahkan hubungi peneliti melalui Whatsapp (081520906321).

Terima kasih telah bersedia berpartisipasi mengisi kuisioner penelitian ini. Identitas dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu sepenuhnya adalah tanggung jawab peneliti dan dijamin kerahasiannya sesuai dengan kode etik penelitian yang berlaku.

- Peneliti

IDENTITAS DIRI

Inisial :

Tempat Kerja :

Divisi/Departemen :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk pengisian :

1. Terdapat 12 pernyataan dalam kuisioner ini. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan cermat.

2. Diharapkan anda untuk menjawab setiap pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sebenarnya. Pilihlah angka 1 hingga 4 untuk setiap pernyataan yang paling sesuia dengan keadaanm perasaan dan pikiran anda.

3. Pilihan jawaban yang tersedia, mulai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju). 3 (kurang setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Skala *Self Actualization*

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.					
2	Saya dipercaya untuk menduduki jabatan baru yang saya cita-citakan ini.					
3	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan.					
4	Saya bekerja keras untuk mengembangkan potensi saya.					
5	Pekerjaan yang saya miliki membantu saya dalam mengembangkan potensi.					
6	Fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan kemampuan dan bakat yang saya miliki.					
7	Saya memaksimalkan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.					
9	Perusahaan mengizinkan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai perusahaan.					
10	Saya selalu berusaha mempertahankan jabatan dan wewenang yang sesuai dengan potensi saya.					
11	Saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan.					
12	Saya memiliki obsesi yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja tertentu.					

Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Petunjuk Pengisian :

1. Terdapat 20 pernyataan dalam kuesioner ini. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan cermat.
2. Diharapkan anda untuk menjawab setiap pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sebenarnya. Pilihlah angka 1 hingga 5 untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda.
3. Pilihan jawaban yang tersedia mulai dari 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (sesuai), 4 (sangat sesuai).

NO.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Bersedia menjalankan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan.				
2.	Meluangkan waktu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
3.	Bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan organisasi.				
4.	Memaklumi minimalnya fasilitas-fasilitas yang diberikan organisasi.				
5.	Menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya agar tidak membebani rekan kerja.				
6.	Merasa dirugikan dengan peraturan yang diterapkan organisasi.				
7.	Hanya memikirkan pekerjaan sendiri agar cepat selesai.				
8.	Merasa kehilangan banyak waktu dan tenaga ketika dilibatkan dalam bebagai kegiatan organisasi.				
9.	Mengeluh tentang pekerjaan.				
10.	Membiarkan rekan kerja bekerja sendirian dalam tim.				
11.	Bersedia bekerja lembur ketika diperlukan.				
12.	Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir.				
13.	Bekerja demi kepentingan organisasi.				
14.	Membicarakan hal-hal yang positif mengenai organisasi.				
15.	Memberikan saran kepada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja.				
16.	Menolak pekerjaan yang tidak tercantum dalam *job description.*				
17.	Merasa dirugikan ketika salah satu anggota tim kerja tidak hadir.				

18.	Tidak peduli dengan kemajuan organisasi.				
19.	Menolak untuk mewakili organisasi dalam berbagai kegiatan.				
20.	Merasa rugi bila harus berbagi informasi dengan rekan kerja.				

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

LAMPIRAN 2
***Blue Print* Skala Penelitian**

Blue Print Skala *Self Actualization*

Dimensi	Item	Jumlah
Kebutuhan Pertumbuhan *(growth need)*	1, 2, 3	3
Kebutuhan Pencapaian Potensi *(achieving one's potential)*	4, 5, 6	3
Kebutuhan Pemenuhan Diri *(self-fulfillment)*	7, 8, 9	3
Kebutuhan Dorongan	10, 11, 12	3
Jumlah		**12**

Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Dimensi	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	*Conscientiousness*	1, 11	6, 16	4
2.	*Altruism*	2, 12	7, 17	4
3.	*Civic virtue*	3, 13	8, 18	4
4.	*Sportmanship*	4, 14	9, 19	4
5.	*Courtesy*	5, 15	10, 20	4
	Total Item	**10**	**10**	**20**

LAMPIRAN 3
Deskripsi Data Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	44.0	44.0	44.0
	Perempuan	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 tahun	46	46.0	46.0	46.0
	> 2-5 tahun	23	23.0	23.0	69.0
	> 5-10 tahun	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	13.0	13.0	13.0
	D4	25	25.0	25.0	38.0
	S2	5	5.0	5.0	43.0
	SMA/Sederajat	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Analisis Data Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Korelasi Spearman

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			X	Y
N			100	100
Normal Parameters[a,b]	Mean		55.7900	71.2000
	Std. Deviation		5.37163	9.08768
Most Extreme Differences	Absolute		.265	.221
	Positive		.217	.166
	Negative		-.265	-.221
Test Statistic			.265	.221
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000[c]	.000[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.000[d]	.000[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000	.000
		Upper Bound	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	4864.696	16	304.044	7.621	.000
		Linearity	4504.673	1	4504.673	112.913	.000
		Deviation from Linearity	360.023	15	24.002	.602	.866
	Within Groups		3311.304	83	39.895		
	Total		8176.000	99			

Uji Korelasi Spearman

Correlations

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.696**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
	Y	Correlation Coefficient	.696**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

LAMPIRAN 5

Tabulasi Data

Tabulasi Data Skala *Self Actualization*

Inisial	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
Rustaniah	Perempuan	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
NDZ	Perempuan	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	48
At	Perempuan	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
del	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Ucup	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
AFP	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
AS	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
S	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A	Perempuan	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
NJ	Perempuan	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	45
F	Laki-laki	4	4	5	4	3	1	5	4	4	4	5	5	48
Leny	Perempuan	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
E	Perempuan	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
E	Perempuan	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	42
S	Perempuan	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
Vidya	Perempuan	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	49
SA	Perempuan	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51
Dwi Septiani	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Hafis	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
Yutt	Perempuan	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	54
P	Laki-laki	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	47
Joe	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Wawan	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Sinar	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Fatmawati	Perempuan	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
RI	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Angga	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Hm	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Rn	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
Dayin	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
MR	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Rijal	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Ali Aziz	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Yogi	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
YL	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
FJ	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Alib	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
lb	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Er	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Ll	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Pn	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
Yuyun	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
AF	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Khn	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58

Fahlevi	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
KR	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
As	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Zaul	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
Rn	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Nanda	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
DPS	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
Nila	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
TW	Perempuan	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	54
Rzl	Laki-laki	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	47
GTH	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
Nanda	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Rus	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Ta	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Irma	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Muf	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
LN	Perempuan	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
Sari	Perempuan	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
IR	Laki-laki	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
N	Perempuan	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	45
NH	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
ARIS	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Loka	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Liana	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Abi	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Noval	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RA	Perempuan	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	51
Tik	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
E	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	52
Qorl	Laki-laki	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
D	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
AN	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
NF	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
M	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RJ	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
LH	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RD	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
NU	Perempuan	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
A	Perempuan	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
R	Laki-laki	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	53
Elvin Junaidi	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
IZ	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
AY	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
P	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Suprapti	Perempuan	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
Stp	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58

Suwiji	Laki-laki	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	55
Karmadi	Laki-laki	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
Sulis	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
K	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
AE	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	57
MY	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
E	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
DN	Perempuan	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
D	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Inisial	Jenis Kelamin	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
Rustaniah	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
NDZ	Perempuan	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	61
At	Perempuan	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
del	Laki-laki	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	62
Ucup	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	76
AFP	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
AS	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
S	Perempuan	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
A	Perempuan	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	56
NJ	Perempuan	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	59
F	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	76
Leny	Perempuan	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
E	Perempuan	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
E	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	57
S	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Vidya	Perempuan	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
SA	Perempuan	3	4	4	3	4	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Dwi Septiani	Perempuan	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	50
Hafis	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Yutt	Perempuan	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	75
P	Laki-laki	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	55
Joe	Laki-laki	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	70
Wawan	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	74
Sinar	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Fatmawati	Perempuan	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	52
RI	Perempuan	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	4	72
Angga	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	77
Hm	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	76

Rn	Perempuan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
Dayin	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
MR	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
Rijal	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
Ali Aziz	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Yogi	Laki-laki	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
YL	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
FJ	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Alib	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Lb	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	74
Er	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
Ll	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Pn	Perempuan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	70
Yuyun	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
AF	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
Khn	Laki-laki	4	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	69
Fahlevi	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
KR	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
As	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Zaul	Perempuan	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	64
Rn	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Nanda	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
DPS	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	58
Nila	Perempuan	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	69
TW	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Rzl	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
GTH	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Nanda	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Rus	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Ta	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Irma	Perempuan	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	56

Muf	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	74
LN	Perempuan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	76
Sari	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
IR	Laki-laki	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	64
N	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
NH	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	77
ARIS	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Loka	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Liana	Perempuan	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
Abi	Laki-laki	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	50
Noval	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	72
R	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
RA	Perempuan	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	75
Tik	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
E	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Qorl	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
D	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
AN	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
NF	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	75
M	Perempuan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66
RJ	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
LH	Perempuan	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
RD	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
NU	Perempuan	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
A	Perempuan	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
R	Laki-laki	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	75
Elvin Junaidi	Laki-laki	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	75
IZ	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
AY	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
P	Laki-laki	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	64
Suprapti	Perempuan	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	74

Stp	Laki-laki	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	74
Suwiji	Laki-laki	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	73
Karmadi	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
Sulis	Perempuan	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	50
K	Perempuan	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
AE	Perempuan	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
MY	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
E	Perempuan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
DN	Perempuan	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
D	Perempuan	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

LAMPIRAN 6

Uji Verifikasi Data, Uji Plagiasi, Surat Izin Penelitian

LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN
No: E.6.a/864/Lab-Psi/UMM/XII/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama	: Dita Prasasya
NIM	: 201810230311031
Dosen Pembimbing	: 1) Dr. Djudiyah, M.Si
	2) Devina Andriany, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
   Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 13 Desember 2023
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN
No: E.6.a/874/Lab-Psi/UMM/XII/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Dita Prasasya
NIM : 201810230311031
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Djudiyah, M.Si
2) Devina Andriany, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi
   Hasil: Lulus/~~Perbaikan~~
   Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Self Actualization Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)	25%	2%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 15 Desember 2023
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

DINAS PERHUBUNGAN

Jl. Ruhui Rahayu 1 Nomor 5. Telepon (0542) 8514228 – Fax. (0542) 851439 Balikpapan
E-mail : dishubbalikpapan@gmail.com
Kode Pos 76114

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.5/ 1536 /Dishub

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: **Adwar Skenda putra**
Jabatan	: Kepala Dinas
Intansi	: Dinas Perhubungan Kota Balikpapan

Menerangkan bahwa :

Nama	: **Dita Prasasya**
NIM	: 201810230311031
Prodi	: Psikolog
Judul Skripsi	: Hubungan Self Actualization Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Nama tersebut diatas adalah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah selesai melakukan Penelitian Skripsi pada Dinas Perhubungan Kota Balikpapan terkait penyusunan tugas akhir skripsi untuk meraih gelar sarjana.

Dikeluarkan : di Balikpapan
Pada tanggal : 27 November 2023

KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BALIKPAPAN

DINAS PERHUBUNGAN

ADWAR SKENDA PUTRA