

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. TIRTA
SUMBER MENARALESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

DINDA RAMADHANI ARTHA

16.860.0048



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. TIRTA SUMBER MENARA LESTARI

NAMA MAHASISWA : DINDA RAMADHANI ARTHA

NO. STAMBUK : 16.860.0048

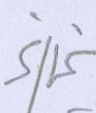
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI


MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)



(Hairul Anwar, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan


(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi.)


(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi.)

Tanggal Sidang

22 Juni 2021

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

22 Juni 2021



LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 22 Juni 2021



DINDA RAMADHANI ARTHA

16.8600.048

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Ramadhani

NPM : 16.860.0048

Program Studi : S1 Psikologi (PIO)

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. TIRTA SUMBER MENARALESTARI** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 22 Juni 2021

Yang Menyatakan



(Dinda Ramadhani Artha)

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT.
TIRTA SUMBER MENARALESTARI**

Dinda Ramadhani

Suryani Hardjo S.Psi, MA

Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si

Universitas Medan Area, INDONESIA

E-mail: dindaramadhani1997@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 433 orang karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari dengan teknik *purposive sampling*. Sampel berjumlah 204 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui skala yaitu 1) skala komitmen organisasi 2) skala *organizational citizenship behavior*. Metode analisis data menggunakan analisis *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dimana $r_{xy} = 0,288 < 0,050$. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sumbangan efektif variable komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah 21,8%. Dengan demikian masih terdapat 78,2 % pengaruh dari faktor lain terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dalam penelitian. Hasil lain ditemukan bahwasanya dari perhitungan mean empirik komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang dan *organizational citizenship behavior* karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATION'S COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEE PT. TIRTA SUMBER MENARALESTARI

Dinda Ramadhani

Suryani Hardjo S.Psi, MA

Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si

Universitas Medan Area, INDONESIA

E-mail: dindaramadhani1997@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in employees. The hypothesis proposed is a positive relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in employees. This research uses quantitative methods. The population in this study was 433 employees of PT. Tirta Sumber Menaralestari with purposive sampling technique. The sample consisted of 204 employees. Data collected through a scale of 1) organizational commitment scale 2) organizational citizenship behavior scale. Data analysis method using product moment analysis. The results showed a significant relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior where $r_{xy} = 0.288 < 0.050$. This means that the higher the organizational commitment, the higher the organizational citizenship behavior. Effective contribution variable organizational citizenship behavior to employees is 21.8%. Thus there are still 78.2% of the influence of other factors on organizational citizenship behavior seen in the study. Another result found that the empirical mean calculation of organizational commitment is included in the medium category and employee organizational citizenship behavior is in the high category.

Keywords: Organization's Commitment, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah SWT yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Kepada kedua orang tua saya, keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memacu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Skripsi ini berjudul :”Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari”. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng., M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Risyda Fadila, S.Psi, M.Psi Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku wakil dekan I (satu) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku pembimbing I (satu) saya yang telah memberikan ilmu dan arahan dengan penuh kesabaran dengan sangat baik.
6. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku pembimbing II (dua) saya yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan sangat baik.
7. Ibu Dr. Salaria Sari Dewi, S.Psi, M.Psi yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
8. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang yang telah memberikan saran yang baik bagi peneliti.
9. Bapak/Ibu pimpinan juga seluruh staff dan pegawai PT. Tirta Sumber Menaralestari yang telah memberikan izin untuk riset dalam penelitian ini sehingga dapat berjalan dengan baik.

10. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, Ayahanda tercinta Dody Artha dan Mama Neneng Armayanty , Om Sugiono yang selalu memberikan nasihat, semangat, dengan sabar selalu mengantarkan saya kemanapun pada masa bimbingan terutama dimasa pandemi covid-19 seperti ini dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
11. Terimakasih teruntuk adik saya yang menemani saya dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebajikannya.
12. Terimakasih kepada Agung Permana Putra atas waktu dan pengorbanannya yang dengan ikhlas dan sabar menemani saya sewaktu kuliah, bimbingan dan terimakasih telah menemani perjalanan saya dalam proses ini serta menjadi motivasi saya untuk menjadi manusia yang berguna dan selalu ada di setiap proses pengerjaan skripsi ini dan tak pernah lelah memberikan bantuan, semangat serta dukungan kepada saya, menjadi teman keluh kesah saya ketika penat dengan keadaan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah meridhoi niat baik kita selanjutnya.

13. Terimakasih kepada teman-teman tersayang saya Khaira Maulida Lubis, Indah Safira Permata, Fahriany Nur Syahputri, Nur Lailan Br Perangin-angin, Maghvira Meidiana yang telah menemani mengisi hari-hari saya semasa perkuliahan, selalu berbagi keceriaan, keluh kesah dan saling mendukung, berkat semangat kalianlah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
14. Terimakasih kepada Fadilah Iswanto, Nazmah Fadhillah, Zechvira Tirrabusky, Aisyah Abd Hakim Al-Bayya dan Tyta Risa Ardina yang telah menemani dan mengisi hari-hari saya semasa sedang butuh teman curhat, selalu berbagi keceriaan, keluh kesah dan saling mendukung, berkat semangat kalianlah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
15. Buat teman-teman kelas B Psikologi stambuk 2016 yang sudah menemani saya menjadi teman-teman yang sangat memberi warna baru saya dari awal masuk perkuliahan sampai selesai. Semoga kita semua akan bertemu kembali di lain waktu dengan keberhasilan yang kita capai kedepan. Aamiin ya Rabbalaalamiin.
16. Pihak-pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu

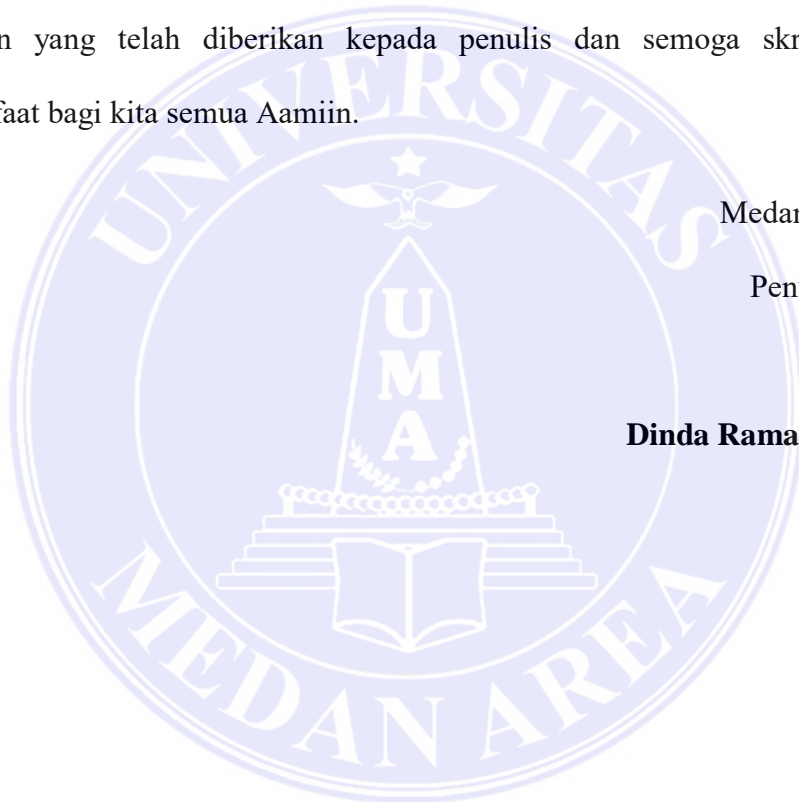
Seiring do'a dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya

mengharapkan ridhonya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan dan konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang. Tidak dapat kiranya penulis membalas semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua Aamiin.

Medan, 22 Juni 2021

Penulis

Dinda Ramadhani Artha



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| MOTTO | x |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | xi |
| ABSTRAK..... | xii |
| ABSTRACT..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR TABEL..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 10 |
| C. Batasan Masalah..... | 11 |
| D. Rumusan Masalah | 11 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| A. Karyawan..... | 13 |
| B. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 14 |
| 1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 14 |
| 2. Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 17 |
| 3. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> | 23 |
| C. Komitmen Organisasi..... | 26 |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi | 26 |

| | |
|--|----|
| 2. Faktor – Faktor Komitmen Organisasi | 28 |
| 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi | 30 |
| 4. Dimensi Komitmen Organisasi..... | 33 |
| D. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Karyawan | 35 |
| E. Kerangka Konseptual | 37 |
| F. Hipotesis..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Tipe Penelitian..... | 38 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 38 |
| C. Defenisi Operasional Variabel | 39 |
| D. Subjek Penelitian..... | 40 |
| 1. Populasi Sampel Penelitian..... | 40 |
| 2. Teknik Sampling..... | 40 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 41 |
| F. Validitas dan Reliabilitas..... | 42 |
| 1. Validitas..... | 43 |
| 2. Reliabilitas | 44 |
| G. Metode Analisis Data | 44 |
| BAB IV 45 LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. Orientasi Kancah Penelitian | 46 |
| 1. Sejarah Perusahaan | 46 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan | 46 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 47 |
| 1. Persiapan Administrasi | 47 |
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian..... | 48 |
| 3. Uji coba..... | 52 |
| 4. Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi | 53 |
| 5. Hasil Uji Coba Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 54 |

| | |
|---|----|
| C. Pelaksanaan Penelitian | 56 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 57 |
| 1. Uji Normalitas | 58 |
| 2. Uji Linearitas | 59 |
| 3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i> | 60 |
| E. Pembahasan | 64 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 70 |
| A. Kesimpulan | 70 |
| B. Saran | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |
| LAMPIRAN | |

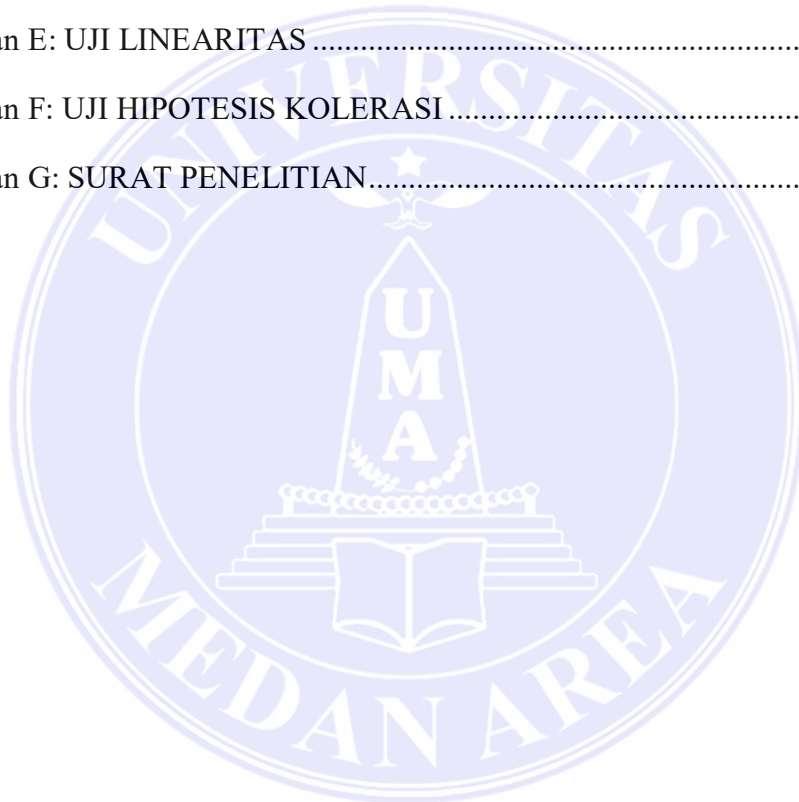


DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel I | : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan OCB Sebelum Uji Coba | 48 |
| Tabel II | : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba | 51 |
| Tabel III | : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen organisasi Setelah Uji Validitas | 53 |
| Tabel IV | : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Setelah Uji Validitas..... | 54 |
| Tabel V | : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 59 |
| Tabel VI | : Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan | 60 |
| Tabel VII | : Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i> | 61 |
| Tabel VIII | : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik..... | 63 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran A: ALAT UKUR PENELITIAN..... | 78 |
| Lampiran B: DATA PENELITIAN..... | 83 |
| Lampiran C: UJI VALIDITAS DAN REABILITAS..... | 100 |
| Lampiran D: UJI NORMALITAS..... | 106 |
| Lampiran E: UJI LINEARITAS..... | 108 |
| Lampiran F: UJI HIPOTESIS KOLERASI..... | 111 |
| Lampiran G: SURAT PENELITIAN..... | 113 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam menggapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan dapat memutar roda usaha secara optimal demi mewujudkan tujuannya apabila didukung oleh sumber daya manusia yang bekerja secara mumpuni (Bangun, 2012). Sulit rasanya untuk mengesampingkan peranan penting yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam dunia industri dan organisasi.

Sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB pada diri karyawan. Konovsky dan Organ, (2006) mengategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual. Kemudian Organ (Triyanto & Santosa, 2009) mengidentifikasi 5 dimensi tentang OCB, yaitu: *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousnes* dan *sportsmanship*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang berfungsi secara agregat. Fungsi agregat maksudnya adalah perilaku OCB tidak berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu perusahaan jika dilakukan oleh satu individu saja. Dampaknya akan sangat tampak apabila dilakukan oleh satu kelompok, unit, departemen maupun organisasi (Organ, 1997). Karyawan dengan OCB tinggi akan meningkatkan komitmen dan produktivitas dalam perusahaan serta memiliki

harapan yang tinggi untuk bertahan didalam perusahaan. Apabila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki harapan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut diperkirakan memiliki komitmen dan OCB yang rendah (Thakre, 2016). Sejalan dengan hal tersebut karyawan dengan tingkat OCB tinggi cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya karyawan dengan OCB rendah akan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (Paille, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2014) ada banyak fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Organisasi dengan kinerja yang baik tentu akan membutuhkan pegawai yang mau melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas rutin pegawai dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Apalagi dalam dunia kerja yang kian dinamis seperti saat ini, fleksibilitas kerja dan kesediaan pegawai untuk melakukan tugas-tugas tambahan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan menjadi relevan untuk diwujudkan.

Salah satu perusahaan industri PT. Tirta Sumber Menaralestari adalah Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak pada bidang usaha industri yang didirikan pada tahun 1977. PT. Tirta Sumber Menaralestari mendistribusikan air minum dalam kemasan dan minuman kesehatan. Perusahaan yang bergerak di bidang industri ini berusaha untuk menjunjung nilai moral yang akan membuat karyawan tersebut memiliki nilai moral positif. PT. Tirta Sumber Menaralestari menuntut karyawan

agar perusahaan menjadi perusahaan yang unggul dalam usaha industri yang dapat bersaing dengan perusahaan dibidang yang sama, dan menerapkan sistem manajemen yang terbaik pada semua proses bisnis perusahaan.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, kultur organisasi yang dibangun PT. Tirta Sumber Menaralestari membiasakan karyawan agar merasa sama-sama memiliki perusahaan. Karyawan harus memiliki jiwa kekeluargaan dan kerjasama tim. Mereka dituntut agar memiliki perilaku-perilaku positif yang membangun perusahaan. Pada dasarnya perilaku yang dimaksud tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Perilaku tersebut diantaranya adalah melakukan hal-hal yang menguntungkan perusahaan seperti rela menolong tanpa harus diminta, mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku serta mendukung pelaksanaan kegiatan yang diadakan perusahaan, dan dalam psikologi biasa disebut dengan *conscientiousness*. Hal tersebut merupakan bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku diluar deskripsi formal pekerjaan seorang karyawan dan dalam pelaksanaannya karyawan tidak akan mendapatkan reward (Jex, 2009).

PT. Tirta Sumber Menaralestari adalah salah satu contoh organisasi yang memiliki 23 orang karyawan dengan masing-masing tugas dan tanggung jawab yang berbeda, PT. Tirta Sumber Menaralestari tentu dituntut untuk adaptif dan fleksibel dalam mengelola pegawai agar mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas tambahan itu secara baik dan efektif. Oleh karena itu adanya pegawai yang mau secara sukarela

melakukan pekerjaan tambahan di luar tugas-tugas rutin dan kesediaan untuk memberikan kinerja yang melebihi harapan ini, tentu sangat dibutuhkan oleh PT. Tirta Sumber Menaralestari sebagai sebuah organisasi. Karena dengan banyaknya pegawai yang berperilaku seperti itu maka akan semakin banyak pula pegawai-pegawai yang memiliki OCB baik yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jimmy pada tanggal 22 November 2019, didapatkan bahwa karyawan di PT. Tirta Sumber Menaralestari mempunyai tugas yaitu melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, produksi, audit, perbengkelan dan melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perusahaan. Diantara lain kutipan wawancaranya adalah sebagai berikut :

Subjek 1 :

“Saya sadar disini saya punya pekerjaan yang paling utama, jadi saya fokus kesini. Saya ngga mau nanti pekerjaan lain mengganggu pekerjaan saya”.
Bapak WL (wawancara 28 November 2019)

Subjek 2 :

“ Saya kalau ada event diluar kantor yang tidak terlalu penting saya jarang ikut, karena buat apa. Toh saya lebih enak fokus ke tugas dan tanggung jawab saya saja nanti saya bisa tanya temen yang ikutan event itu”. Bapak ES
(wawancara 28 November 2019)

Subjek 3 :

“saya kalau sudah menyelesaikan pekerjaan diluar, tidak perlu buru-buru balik kekantor, baliknya nanti aja kalau mau absen”. Ibu AA (wawancara 28 November 2019)

Dari interview ketiga subjek diatas terlihat kurangnya rasa peduli dan kurang bersedia membantu rekan kerjanya, dimana subjek pertama termasuk kedalam dimensi *altruism* rendah, aspek ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang harus ditanggungnya. Subjek kedua termasuk kedalam dimensi *civic virtue* rendah, aspek ini merupakan perilaku selalu terlibat kedalam kegiatan-kegiatan organisasi. Dan subjek ketiga termasuk kedalam dimensi *conscientiousness* rendah, dimana subjek seharusnya melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi dan berusaha melebihi tugas yang diberikan perusahaan.

Ada beberapa alasan mengapa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini penting bagi PT. Tirta Sumber Menaralestari sebagai sebuah perusahaan. Menurut Podsakoff, dkk (dalam Kusumajati, 2014) ada delapan alasan mengenai pentingnya OCB ini bagi organisasi yaitu: 1) OCB berperan meningkatkan produktivitas rekan kerja, 2) OCB berperan meningkatkan produktivitas manajer, 3) OCB berperan menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, 4) OCB berperan membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, 5) OCB berperan sebagai sarana yang efektif dalam mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, 6) OCB berperan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, 7) OCB berperan meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan 8) OCB

berperan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 22-28 November 2019 diketahui bahwa secara umum OCB karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa kondisi kerja dan perilaku kerja karyawan yang tidak mencerminkan perilaku OCB yang diharapkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai tidak sepenuhnya bersedia secara terus menerus membantu ketika rekan kerja membutuhkan pertolongan yang menyangkut pekerjaan di tempat ia bekerja.

Kemudian 15 dari 18 karyawan yang saya wawancarai dan observasi hanya melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang dimiliki. Seperti hanya beberapa pegawai yang berupaya merapikan peralatan produksi seperti gallon yang menumpuk di salah satu ruang, dan tidak satupun pegawai yang berupaya membersihkan ruangan kerja setelah bekerja. Kurangnya kesadaran untuk terlibat dalam kegiatan organisasi, seperti pameran dagang tujuannya untuk menghasilkan dan membangun kemitraan, acara amal perusahaan yang bertujuan untuk mengumpulkan donasi guna mendukung tujuan tertentu, acara aktivitas *team building* perusahaan untuk meningkatkan kerja sama dan hubungan baik antar karyawan di dalam perusahaan, dan *family gathering* yang bertujuan untuk menghibur dan menghargai kinerja karyawan juga mempertahankan reputasi perusahaan yang baik.

Bahkan beberapa karyawan yang asik mengajak ngobrol rekannya yang sedang sibuk bekerja itu tanpa ada upaya untuk ikut membantu pekerjaan temannya tersebut, seringkali karyawan tidak dilibatkan dalam kepanitiaan di kantor. Seperti terlampir pada beberapa hasil kutipan wawancara berikut ini :

Subjek 4 :

“Saya ketika sudah selesai dengan pekerjaan saya dikantor. Saya langsung bergegas pulang. Tidak pernah memeriksa ruangan kerja saya” . Bapak AP (wawancara 28 November 2019)

Subjek 5 :

“Ketika suntuk dalam bekerja, saya sering mengajak teman saya mengobrol, supaya saya tidak suntuk dan mengantuk” . Ibu AD (wawancara 28 November 2019)

Subjek 6 :

“Jika teman saya memerlukan bantuan saya dalam menyelesaikan pekerjaannya, saya jarang membantu karena saya beralasan juga mempunyai pekerjaan yang banyak. “. Bapak AW (wawancara 28 November 2019)

Secara teoritis, rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para karyawan di atas tentu akan berdampak kurang menguntungkan bagi PT. Tirta Sumber Menaralestari, karena menurut Adhiyana (2015) karyawan yang memiliki OCB rendah hanya akan mementingkan dirinya sendiri dan tidak menjadikan kepentingan organisasi sebagai suatu keutamaan. Implikasinya pegawai tidak memiliki kemauan untuk melakukan tugas-tugas ekstra seperti: bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan

pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, dan mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif (Adhiyana, 2015).

Perilaku-perilaku ekstra para karyawan ini sendiri sangat mempengaruhi efektivitas PT. Tirta Sumber Menaralestari dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2001) efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh OCB para pegawainya. Artinya semakin banyak karyawan yang memiliki OCB tinggi maka akan semakin tinggi peluang PT. Tirta Sumber Menaralestari untuk menjadi sebuah perusahaan yang efektif. Sebaliknya semakin sedikit jumlah karyawan yang memiliki OCB tinggi maka akan semakin rendah peluang PT. Tirta Sumber Menaralestari untuk menjadi sebuah organisasi yang efektif.

Rendahnya perilaku OCB para karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari sebagaimana diuraikan di atas tentu mengundang pertanyaan penting yakni mengapa OCB para karyawan tersebut begitu rendah? Secara teoritis ada banyak faktor yang menjadi penyebab rendahnya OCB karyawan tersebut, baik yang bersifat internal maupun eksternal, diantaranya: jenis kelamin (Morrison, dalam Novliadi, 2006), kepribadian (Blakely dkk, 2003), budaya dan iklim organisasi (Organ dkk, 2006), kompetensi (Sambung dkk, 2011), persepsi (Basim dkk, 2009), kepemimpinan dalam organisasi (Ariani, 2014), komitmen organisasi (Purnama, 2013), dan lain-lain.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam terciptanya OCB dalam organisasi (Gautam, Van Dick et al., 2004). Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan

sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Edfan Darlis, 2002). Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan.

Adanya komitmen terhadap perusahaan, dapat merangsang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja dalam hal ini merupakan tingkah laku atau sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi baik dengan lingkungan perusahaan maupun dengan rekan sekerja. Selain itu karyawan juga harus mampu untuk menumbuhkan rasa sosial dan bersikap sukarela dalam membantu rekan kerja. Dengan kata lain karyawan harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi dalam perusahaan.

Komitmen dan OCB merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pada prinsipnya kedua variabel itu saling berhubungan. Jadi semakin seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut akan memiliki OCB yang baik. Beberapa peneliti seperti Aloitaibi (2001) membuktikan bahwa ada hubungan positif antara komitmen dengan OCB. Namun penelitian lain seperti yang dilakukan Sanders & Koster (2003) tidak menemukan adanya hubungan antara komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB ini menurut Sumarni (2017) dikarenakan komitmen organisasi merupakan tenaga pendorong yang besar dalam menciptakan OCB di tempat kerja. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, selain memiliki pandangan positif dan lebih berusaha untuk berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Darlis, 2002).

Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah tidak akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik (Sumarni, 2017). Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa komitmen organisasi ternyata mempengaruhi OCB seorang pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri seorang pegawai maka semakin tinggi perilaku OCB nya. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi dalam diri seorang pegawai maka semakin rendah pula OCB karyawan tersebut.

Maka dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan ingin mengetahui: **“Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Mencermati tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* karyawan didalam perusahaan dalam hal ini *Organizational Citizenship Behavior* didalam perusahaan masih tergolong rendah hal itu dikarenakan karyawan masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan orang lain. Juga hal ini karyawan kurang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Komitmen organisasi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan tentang komitmen organisasi yang merupakan salah satu faktor *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: **Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari?**

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat Hubungan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya, dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran bagi karyawan serta menjadi bahan masukan bagi karyawan demi mewujudkan peningkatan pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Menurut Rivai (2009) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumber daya lain menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Organizational Citizenship Behaviour

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak. Sejalan dengan Robbins (2005) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Menurut Stamper dan Dyne (2001), kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi permintaan perusahaan. OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi organ. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau

deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal, (Podsakof, 2000). OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku membantu orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas ekstra, patuh pada peraturan-peraturan dan prosedur di tempat kerja.

Definisi yang sedikit berbeda yang ditawarkan oleh Organ (1999), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional. Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu (Stamper dan Dyne, 2001) :

- a. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tipe perilaku di mana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
- b. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang tidak tampak.
- c. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapatkan penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- d. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

Borman dan Motowidlo, (Hardaningtyas, 2005) mengkontruksi *contextual behavior* tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga inti

teknisnya berfungsi. Definisi ini tidak dibayangi istilah sukarela, *reward* atau niat seseorang melainkan perilaku seharusnya mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis lebih dari sekedar inti teknis.

Perilaku sukarela tersebut disebut *extra-role* behaviour yang dalam artikel ini disebut *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

Menurut Enhart (2004) dalam Khalid dan Ali (2005) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal (Organ, 1988) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood, (2002). Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu

atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff *et al.* 2000).

Organizational Citizenship Behaviour Organization didefinisikan dalam dua kategori besar. Pertama, OCBO (*Organizational Citizenship Behaviour Organization*) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum, misalnya memberi pemberitahuan sebelumnya ketika tidak bisa datang bekerja, mengerjakan pekerjaan dengan baik, tetap setia kepada organisasi meski organisasi tersebut mengalami kondisi yang sedang sulit. Yang kedua adalah OCBI (*Organizational Citizenship Behaviour Individual*) yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada perusahaan misalnya membantu seorang karyawan melaksanakan tugas tertentu (Williams dan Anderson, 1991 dalam Budihardjo, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. OCB juga merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

2. Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behaviour*

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja karyawan yang diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi (Robbins, 2003).
- b. Iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya. Kepribadian dan suasana hati, yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok. George dan Brief (Rahmawati, 2000) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi orang lain dan *mood*.
- c. Komitmen Organisasi, Debora (2004) menyatakan bahwa latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh

terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuans. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).

- d. Persepsi terhadap dukungan organisasional. Shore (dalam Rachmawati, 2000) mengatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional *perceived organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasakan didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.
- e. Masa kerja. Greenberg dan Baron (dalam Effendi, 2003), bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers (dalam Novliadi, 2007) bahwa masa kerja berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di dalam organisasi.
- f. Jenis kelamin, dikemukakan oleh Konrad (dalam Rahmawati, 2000) bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dengan rekan kerja lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian menemukan bahwa wanita lebih mengutamakan pembentukan relasi

daripada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria (dalam Rahmawati, 2000).

- g. Usia, Jahangir (2004) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda fleksibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasinya. Pada penelitian yang dilakukan LMU (Ludwig-Maximilians-University, Munich) menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh pada perilaku mereka ditempat kerja.

Menurut Organ et al. (2006:10) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Kepuasan kerja, karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawannya puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2006). Organ dan Bateman menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall*, berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

- b. Komitmen Organisasi, untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* seperti yang dilakukan Bolon menemukan komitmen afektif merupakan predicator pada OCB-I dan OCB-O, Wagner dan Rush (2000) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Meyer dan Allen (1997) membagi komitmen menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka.

2. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka

bekerja sekarang.

3. Komitmen berkelanjutan

Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

- c. Kepribadian, Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang *Organizational Citizenship Behavior* memperlihatkan siapa mereka dan bagaimana memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *Organizational Citizenship Behavior*. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* yaitu merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.
- d. Moral Karyawan, dalam Djatti (2008) moral berasal dari bahasa latin yaitu, *mores* yang berarti kesusilaan, tabiat atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja
- e. Motivasi, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusiasmenya dalam melakukan suatu

kegiatan , baik yang berasal dari dalam individu maupun dari luar individu

2. Faktor eksternal

Organization Citizenship Behavior dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan antara lain,

- a. Gaya kepemimpinan, Shahzad. et.al (2010), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Zhang et al. (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkontribusi untuk pengembangan lebih kuat pada persepsi sarana organisasi dan individu. Hal ini menyebabkan *Organization Citizenship Behavior* meningkat. Berdasarkan penelitian Alhamda (2007), terlihat bahwa variabel perilaku kepemimpinan dan *Organization Citizenship Behavior* pada Poltekkes Padang belum baik, tetapi kinerja dosen sudah baik.
- b. Kepercayaan pada pimpinan, kepercayaan terhadap pimpinan didefinisikan sebagai kunci mediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Organization Citizenship Behavior* yang didukung oleh penelitian MacKenzie et al. (2001).
- c. Budaya Organisasi, dari sumber yang sama Robbins (2003) memaknai budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor menurut beberapa ahli diatas, kepuasan kerja, iklim organisasi, kepribadian atau suasana hati, komitmen organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin dan usia dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut Organ; Podsakoff; dan Mackenzie (2006) terdapat tujuh dimensi dalam organizational citizenship behavior, yaitu :

- a. *Altruism*, adalah perilaku karyawan untuk membantu ataupun menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan tidak ingin mendapatkan keuntungan pribadi.
- b. *Courtesy*, memperhatikan dan menghormati orang lain, juga sifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi suatu masalah.
- c. *Peacemaking*, perilaku karyawan untuk mencegah, memecahkan, dan membantu meredakan konflik interpersonal yang tidak membangun (Organ, podsakoff, & macKenzie, 2006)
- d. *Cheerleading*, karyawan memberikan penguatan dan dorongan kepada rekan kerjanya mengenai pencapaian dan perkembangan kearah yang lebih baik , yang pada gilirannya akan membuat kontribusi tersebut lebih mungkin terjadi di masa depan (Organ, podsakoff, & macKenzie, 2006).

- e. *Conscientiousness*, perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari organisasi. Perilaku sukarela atau yang bukan merupakan kewajiban dari seorang karyawan dalam hal kehadiran, mengikuti aturan dan peraturan, dan lainnya (Organ, podsakoff, & macKenzie, 2006).
- f. *Sportsmanship*, menekankan pada aspek-aspek perilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil.
- g. *Civic Virtue*, karyawan berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan politik organisasi atau perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Contoh perilakunya adalah ketika karyawan mau memberikan opininya mengenai suatu masalah dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Organ (1988) mengidentifikasi lima dimensi dari OCB yaitu:

1. *Altruism*, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang harus ditanggungnya.
2. *Courtesy*, merupakan perilaku berbuat baik atau hormat kepada orang

lain, seperti membantu teman kerja dalam mencegah munculnya permasalahan, memberi konsultasi atau informasi kepada teman kerja. Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

3. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif yang ada di organisasi daripada aspek negatifnya, misalnya perilaku toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja tanpa mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil atau sepele.
4. *Civic virtue*, merupakan perilaku selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dan selalu peduli dengan kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness*, merupakan perilaku untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti selalu mematuhi peraturan yang ada di organisasi. Dimensi ini ditunjukkan dengan berusaha melebihi tugas yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian dan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* antara lain *Altruism, Courtesy, Peacemaking, Cheerleading, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue* dalam mengukur seberapa besar OCB yang dimiliki karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) memberikan definisi bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Wibowo (2012), komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu:

- a. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi;
- b. Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan
- c. Perasaan loyalitas untuk organisasi.

Pengertian Komitmen Karyawan bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Menurut Panggabean (2004) komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Newstrom (2001) juga memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *employee loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan. Sedangkan menurut Luthans (2011) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk

memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor – Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

- a. Faktor persona, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

Hersey dalam Musparni (2011) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor usia merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya: pegawai yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.

2. Faktor pengalaman kerja maksudnya adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjanya akan meningkat.
3. Faktor iklim kerja merupakan suasana yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, penerangan, udara, keamanan dan lainlain.
4. Faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor persona, karakteristik

pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja sangat berperan untuk membentuk komitmen kerja pada karyawan.

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (2003) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi antara lain :

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadi perubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya, dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari *alternative* pekerjaan lain.
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Dalam perkembangannya tingkat *continuance commitment* berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada

orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menggambarkan rendahnya tingkat *continuance commitment*.

- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban, sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

Robbins, Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Aspek ini berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu

perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Aspek ini berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain.

Dari kedua paparan tentang aspek komitmen kerja diatas, terlihat adanya kesamaan makna antar aspek dari masing-masing tokoh, dan saling terkait antara aspek satu dengan aspek yang lainnya. Pada kesimpulannya aspek dari komitmen menurut kedua tokoh tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

1. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Allen dan Meyer (2006) menjelaskan bentuk komitmen kerja yang dibagi atas tiga komponen, yaitu:

a. *Affective commitment*

Merupakan hal yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau *emotional attachment*, identifikasi, dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b. *Continuance commitment*

Continuance commitment atau disebut sebagai komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Jadi individu akan mempertimbangkan untung rugi apabila ingin tetap bergabung dengan organisasi atau justru meninggalkan organisasi. Hal ini mungkin karena hilangnya senioritas, promosi, atau benefit. Individu yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini akan bertahan dalam organisasi karena memang mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. *Normative commitment*

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen

normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung.

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari komitmen organisasi antara lain komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), komitmen terpadu (*cohesion commitment*) dan komitmen terkontrol (*control commitment*).

D. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship*

Behaviour Pada Karyawan

Perusahaan di era globalisasi ini sangat memerlukan karyawan yang berkualitas. Kualitas dalam hal ini bukan hanya dilihat dari hasil produksinya atau intelegensinya saja, namun kualitas disini mencakup kepribadian, kemampuan serta hal-hal yang berhubungan dengan motivasi. Karyawan yang dimaksud antara lain harus bisa bekerja dalam sebuah kelompok, bisa bekerjasama satu sama lain dalam perusahaan dan mampu memberi dorongan pada karyawan lainnya, serta sukarela dalam membantu rekan kerja menyelesaikan tugas-tugasnya. Karyawan yang demikian merupakan karyawan yang memiliki OCB yang baik. OCB akan muncul pada karyawan, apabila karyawan yang bersangkutan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dimana dia bekerja. Dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan akan memiliki OCB yang baik (Jatnika, 1998).

Beberapa penelitian seperti penelitian milik Purgaz, Naruei & Jenaabadi (2015) dan yang dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang positif. Namun penelitian lain seperti yang dilakukan Kusters, Sanders dan Emmerik (2003) dan yang tidak dapat menemukan adanya hubungan antara komitmen dengan *organizational citizenship behavior*.

Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang

mempengaruhi hasil yaitu faktor umur dan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

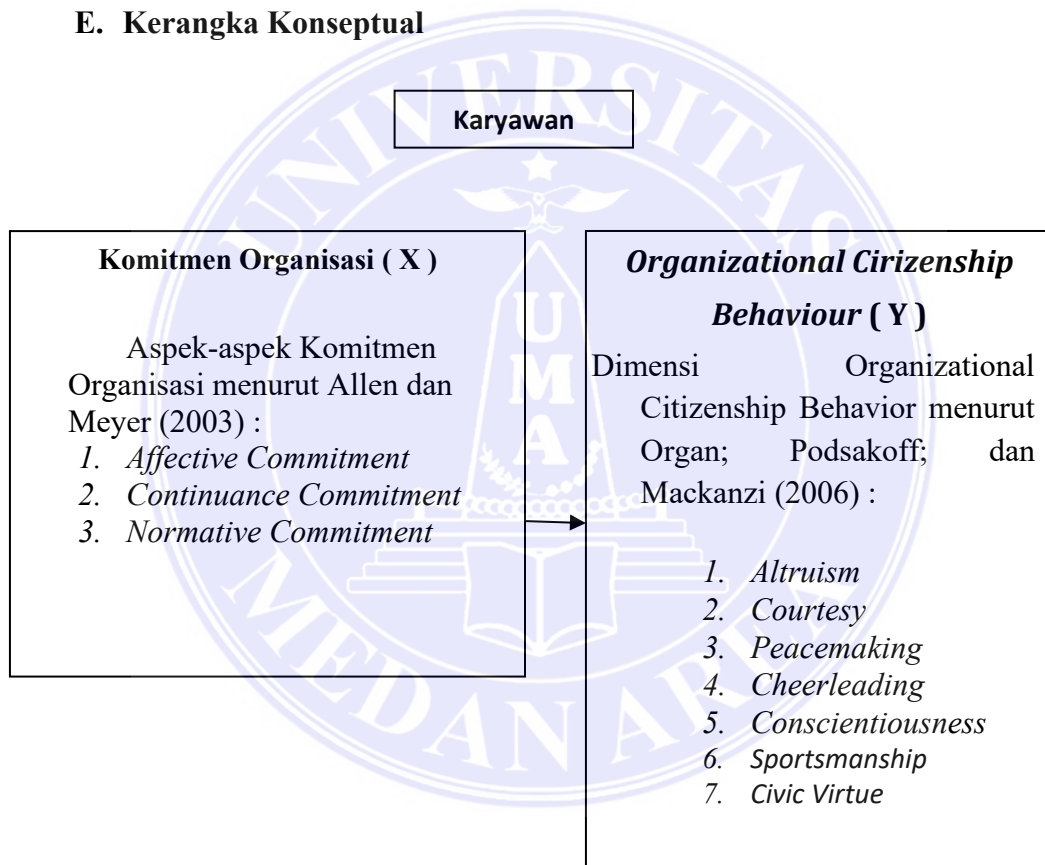
Organizational citizenship behavior juga bergantung pada kualitas hubungan yang dimiliki dengan rekan kerja dalam perusahaan tersebut.

Meskipun ada banyak penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen dengan OCB, namun itu bukan berarti tidak ada peneliti yang menemukan bahwa hubungan antara komitmen dengan OCB tidak signifikan, atau tidak ada hubungan yang positif hal tersebut. Beberapa penelitian yang tidak mendukung adanya hubungan antara komitmen dengan OCB antara lain penelitian yang dilakukan oleh Koster & Sanders (2003) dimana di dalam penelitiannya tidak ditemukan hubungan antara komitmen dengan OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kidwell, Mossholder, dan Nathan (1997) juga tidak menemukan adanya hubungan antara komitmen dengan OCB.

Hasil penelitian beberapa ahli tersebut membuktikan bahwa komitmen dan OCB memiliki hubungan. Namun adanya hubungan tersebut tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain lingkungan kerja, usia, jenis kelamin dan masa kerja. Menurut Koster, Sanders & Emmerik (2003), semakin lama seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan maka OCB karyawan tersebut akan semakin baik. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan OCB dan komitmen karyawan (Kidwell, Mossholder, Nathan, 1997), pada penelitian ini peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi

komitmen karyawan terhadap perusahaannya, maka OCB karyawan akan baik.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut : “Ada hubungan Positif Komitmen Organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior*”. Dengan asumsi semakin tinggi Komitmen Organisasi maka

semakin tinggi tingkat *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukannya, dan sebaliknya jika semakin rendah Komitmen Organisasi maka tingkat *Organization Citizenship Behavior* yang dilakukannya juga semakin rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

Variabel Bebas : Komitmen Organisasi

Variabel Terikat : *Organizational Citizenship Behaviour*

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan, tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. *Organizational Citizenship Organizational*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. OCB juga merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di PT. Tirta Sumber Menaralestari. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 433 orang karyawan.

2. Teknik Sampling

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2003) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Pengambilan subyek dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kriteria subyek yakni :

1. Karyawan Tetap
2. Memiliki masa kerja minimal 2 tahun
3. Karyawan bagian *accounting*, personalia, logistik, *transporter*

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 204 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti secara efisien dan akurat (Azwar, 2005). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi digunakan untuk mengungkap sikap yang hendak diukur dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai suatu variabel yang harus dijawab oleh individu (Azwar, 1998). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*.

Skala Komitmen Organisasi, skala ini terdiri dari aspek yang merupakan penjabaran dari tiga aspek, yaitu: 1). *Affective commitment* 2). *Continuance commitment* 3). *Normative commitment*

Skala yang digunakan adalah berpedoman pada Skala Likert dengan empat alternative jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan-pernyataan yang disusun terdiri atas dua komponen item yaitu *favourable* (pernyataan mendukung) dan *unfavourable* (pernyataan tidak

mendukung). Pada pernyataan *favourable* jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Pada pernyataan *unfavourable* untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4.

Skala Organization Citizenship Behavior, adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini dibuat untuk mengukur *Organization Citizenship Behavior* dengan tujuh dimensi. Menurut Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2006) mengidentifikasi tujuh dimensi yaitu: 1). *Altruism* 2). *Courtesy* 3). *Peacemaking* 4). *Cheerleading* 5). *Conscientiousness* 6). *Sportmanship* 7). *Civic Virtue*.

Skala yang digunakan adalah berpedoman pada Skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan-pernyataan yang disusun terdiri atas dua komponen item yaitu *favorable* (pernyataan mendukung) dan *unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Pada pernyataan *favorable* jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Pada pernyataan *unfavourable* untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan penelitian ini adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang *valid* dan *reliabel*. Dimana *valid* dan *reliabel* memiliki pengertian sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *product moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari Pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum y)(\sum x)}{N}}{\left[\sqrt{[(\sum x^2) - (\frac{\sum x^2}{N})][(\sum y^2) - (\frac{\sum y^2}{N})]} \right]}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (sekor subjek setiap item) variabel x
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.
- $\sum X$: Jumlah sekor seluruh setiap item x
- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y

N : Jumlah Subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reliabilitas skala komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument
 k : Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
 σ^2 : Varian total

A. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum x^2) - \left(\frac{\sum x^2}{N} \right) \sum y^2 - \left(\frac{\sum y^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel x
- $\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dari variabel y.
- $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x
- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat y
- N : Jumlah Subjek

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih

dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal.

2. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (komitmen organisasi) dan variabel bebas (*organizational citizenship behavior*) memiliki hubungan linier.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dimana $r_{xy} = 0,288$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* hipotesis diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.218$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 21,8%.
2. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa komitmen organisasi sedang sebab nilai rata-rata empirik (56,51) lebih besar dari hipotetik (50), dan *organizational citizenship behavior* tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik (64,60) lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik (55).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Karyawan

Dilihat bahwa komitmen organisasi di PT. Tirta Sumber MenaraLestari tergolong sedang, hal ini akar 70 uh terhadap peningkatan kesediaan karyawan dalam melakukan *Organizational Citizenship Behavior*. Maka disarankan untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi dengan cara melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, taat pada peraturan yang ada, saling membantu satu sama lain dalam melakukan suatu pekerjaan, menggunakan waktu kerjanya secara efektif, menentukan tujuan untuk mengembangkan karir kedepannya, dan meningkatkan standar mutu kemampuan yang dimiliki. Mempertahankan OCB bisa dilakukan dengan cara terus memberikan pertolongan bukan karena kewajiban tetapi melakukannya secara sukarela. Tetap bersikap sopan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan terus mengedepankan kepentingan bersama untuk kemajuan serta keberhasilan organisasi.

2. Saran Kepada Perusahaan

Bagi perusahaan hendaknya menyelaraskan antara karyawan dengan visi misi perusahaan agar karyawan bisa berkontribusi lebih besar untuk perusahaan dengan cara membuat koneksi dua arah dengan memanfaatkan teknologi, jejaring sosial, dll. Perusahaan bisa memberikan arahan pada karyawan, begitu juga karyawan bisa memberikan umpan balik secara *real time*. Memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang

tinggi tidak hanya dalam bentuk benda tetapi bisa ditambah dengan pujian-pujian, serta memberikan pelatihan agar karyawan dapat menguasai segala situasi dan tugas yang sulit dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan memilih faktor-faktor yang lebih bervariasi seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin, dan usia, sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih mengenai *organizational citizenship behavior*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta :
- Allen & Meyer.1997. Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application). Sage Publication London.
- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 2003. Commitment in the Workplace (Theory Research and Application). London: Sage Publications.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1998. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2005. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- _____. 2011. Reliabilitas dan Validitas.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Basim, H. N., Sesen, H., Sozen, C., & Hazir, K. (2009). The Effect of Employees' Learning Organizaion perceptions on Organizational Citizenship Behaviors. Selcuk University Institute of Social Science Journal , 55-66. Books.
- Budihardjo,M. (2014). Panduan Praktis Menyusun SOP . Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Darlis, Edfan. 2002.“ Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran”. JRAI, Vol 5 No.1, hal 85-101
- Djaali, A. (2008). Skala Likert. Yogyakarta: Andi Offset.

- Fihayati .(2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yossudarso). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grasindo, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hardaningtyas, D. 2005. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Thesis Universitas Airlangga. Surabaya
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa. Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Jahangir, N., Akbar, M., and Haq, M. 2004. Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents, BRAC University Journal, Vol I, No 2, pp. 75- 85.
- Jatnika (1998). Analisis Faktor- Faktor yang mempengaruhi kerja dan komitmen kerja karyawan. Theses from JBPTITBTI. Teknik Industri ITB
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2009). Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach (2nd ed). New Jersey. John Wiley & Sons, Inc
- Kidwell Roland E., Mossholder Kevin W., Nathan (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: a multilevel analysis using work groups and individuals – A Special Issue: Focus on Hierarchical Linear Modeling. Journal of Management, Nov-Dec 1997
- Kosters, F., Sanders, K., & Emmerik, V. H. (2003). Solidarity of temporary workers: The Effects of temporal and network embeddedness on solidary behavior of Ph.D. students. The Netherlands' Journal of Social Sciences.

- Kuntjoro, Z. 2002. *Komitmen Organisasi*.
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- MacKenzie SB, Podsakoff PM, Rich GA (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *J. Acad. Market. Sci.* 29(2):115-134. Mada University Press.
- Musparni. (2011). Pengaruh Supervisi Pempinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap. *Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang*. Tesis.Padang.UNP.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi.* 2 (1), 39-46.
- Novliadi, F. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizen ship behavior. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- _____. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington
- Organ, D.W., Podsakoff P. M & MacKenzie, S. B. 2005. *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, Podsakoff & MacKenzie. (2006). *Organizational citizenship behavior. its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.

- Paille, P., & Grima, F. (2011). Citizenship and withdrawal in the workplace: relationship between organizational citizenship behavior, intention to leave current job and intention to leave the organization. *The Journal of Social Psychology*, 151 (4), 478-493.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Podsakoff, P. M., et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Pourgaz, W. A., Naruei, G. A., & Jenaabadi, H. (2015). Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators. *Psychology*, 6, 800- 807.
- Rachmawati, Indarti. (2000). Hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB). Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa
- _____. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh:
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. Buku 1
- _____. 2009. *Organizational Behavior*. 13
- _____. 2008a. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2008b. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.

Stamper, Christina & Lyne Van Dyne. 2001. "Work Status and Organizational Citizenship Behavior: a Field Study of Restaurant Employee", Journal of Organizational Behavior, No. 22, pp. 517-536.

Subri, Mulyadi. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajawali Persada

Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan ke dua belas, Alfabeta, Bandung.

_____. 2014, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung. Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

Thakre. N., & Mayaker. R. (2016). Hope, organizational commitment and OCB among employees of private sector organizations. Indian Journal of Positive Psychology, 7 (4), 480-484

Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Tempat Tanggal Lahir :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian.

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya merasa kekeluargaan di organisasi ini terjalin dengan erat. | | | | |
| 2 | Saya akan menjalankan kebijakan organisasi yang sesuai dengan keinginan saya. | | | | |
| 3 | Perusahaan ini sedikit mempengaruhi kehidupan saya. | | | | |
| 4 | Saya siap menerima perubahan yang terjadi di organisasi. | | | | |
| 5 | Masalah organisasi adalah masalah yang harus diselesaikan oleh pihak tertentu. | | | | |
| 6 | Saya ingin mengembangkan organisasi ini menjadi lebih baik. | | | | |
| 7 | Peraturan perusahaan bisa saja saya abaikan. | | | | |
| 8 | Saya bersedia jika diminta meninggalkan organisasi. | | | | |
| 9 | Saya akan meninggalkan organisasi apabila saya merasa tidak nyaman. | | | | |
| 10 | Saya merasa nyaman bekerja di organisasi ini. | | | | |
| 11 | Saya mengabaikan masalah organisasi yang tidak terlalu penting. | | | | |
| 12 | Saya merasa ketika memiliki kendala kerja harus saya selesaikan sendiri. | | | | |
| 13 | Saya tidak terlalu memperhatikan perkembangan organisasi. | | | | |
| 14 | Saya menganggap masalah organisasi sebagai masalah saya juga. | | | | |
| 15 | Saya merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaan. | | | | |
| 16 | Bekerja di perusahaan ini sangat mencukupi kebutuhan saya. | | | | |
| 17 | Saya menjalankan kewajiban di perusahaan apabila hak yang diberikan sesuai. | | | | |
| 18 | Setiap ada perubahan saya butuh waktu lama untuk menerima perubahan tersebut. | | | | |
| 19 | Saya merasa organisasi ini sangat berarti bagi saya. | | | | |
| 20 | Saya akan memilih organisasi yang lebih menguntungkan saya. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 21 | Meninggalkan organisasi ini sangat merugikan saya. | | | | |
| 22 | Saya akan menyelesaikan setelah ada teguran dari atasan. | | | | |
| 23 | Majunya perusahaan ini bukan merupakan tanggung jawab saya. | | | | |
| 24 | Saya memilih bertahan di organisasi ini meskipun di organisasi lain menjanjikan keuntungan lebih. | | | | |
| 25 | Saya merasa organisasi ini tidak terlalu berarti bagi saya. | | | | |
| 26 | Tidak ada pilihan lain selain bertahan di perusahaan ini. | | | | |
| 27 | Saya akan terus bertahan untuk bekerja di organisasi ini. | | | | |
| 28 | Saya akan menjalankan kebijakan yang ditentukan organisasi dengan sungguh-sungguh. | | | | |
| 29 | Untuk mencukupi kebutuhan saya terpaksa saya mencari tambahan dengan bekerja ditempat lain. | | | | |
| 30 | Tidak pernah terfikirkan oleh saya untuk meninggalkan perusahaan ini. | | | | |
| 31 | Saya akan menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. | | | | |
| 32 | Saya memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya. | | | | |
| 33 | Saya senang ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya. | | | | |
| 34 | Saya akan membantu dalam menyelesaikan masalah di organisasi. | | | | |
| 35 | Saya akan bekerja dengan serius untuk dapat mengembangkan organisasi ini. | | | | |
| 36 | Saya senang menjadi orang yang berperan dalam organisasi ini. | | | | |
| 37 | Saya bersedia membantu dalam mengembangkan organisasi. | | | | |
| 38 | Saya mengharapkan pihak lain akan membantu mengembangkan organisasi. | | | | |
| 39 | Saya iri kepada orang yang bekerja di organisasi yang lebih terkenal. | | | | |
| 40 | Perusahaan ini telah berkontribusi besar bagi kehidupan saya. | | | | |

| No | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya memotivasi rekan sekerja apabila mereka kelelahan dalam bekerja. | | | | |
| 2 | Saya sering memberikan pendapat dan ide-ide untuk kemajuan organisasi. | | | | |
| 3 | Saya tetap mengutamakan pekerjaan daripada masalah pribadi. | | | | |
| 4 | Saya jarang memberikan ide dan pendapat dalam organisasi. | | | | |
| 5 | Saya mengutamakan masalah pribadi daripada masalah pekerjaan. | | | | |
| 6 | Saya menyelesaikan pekerjaan saya sebelum <i>deadline</i> . | | | | |
| 7 | Saya menunda pekerjaan saya hingga waktu <i>deadline</i> tiba. | | | | |
| 8 | Saya selalu datang tepat sebelum jam kerja yang ditentukan. | | | | |
| 9 | Saya meluangkan waktu untuk mengajak karyawan lain berbincang. | | | | |
| 10 | Saya memilih diam saat mengikuti rapat. | | | | |
| 11 | Saya menolak ketika diajak berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. | | | | |
| 12 | Saya akan menghadiri setiap undangan rapat. | | | | |
| 13 | Saya berusaha memberikan masukan demi kemajuan perusahaan. | | | | |
| 14 | Saya menerima dengan senang hati semua pekerjaan yang diberikan kepada saya. | | | | |
| 15 | Saya dengan berat hati melaksanakan tugas yang tidak sesuai. | | | | |
| 16 | Saya mengabaikan tugas rekan kerja yang tidak menjadi tanggung jawab saya. | | | | |
| 17 | Saya selalu melaksanakan perintah yang diberikan. | | | | |
| 18 | Saya selalu datang tepat sebelum jam kerja yang ditentukan. | | | | |
| 19 | Saya merasa keberatan dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya. | | | | |
| 20 | Saya berusaha mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan. | | | | |
| 21 | Saya akan meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan lain. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 22 | Saya langsung menyalahkan rekan kerja yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 23 | Saya memberitahu cara menyelesaikan tugas yang efektif. | | | | |
| 24 | Saya melanggar aturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya. | | | | |
| 25 | Saya memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja secara optimal. | | | | |
| 26 | Saya langsung menolak ketika ada pendapat dari rekan kerja yang tidak sesuai dengan saya. | | | | |
| 27 | Saya menghormati pendapat karyawan meskipun tidak sesuai dengan saya. | | | | |
| 28 | Jika terjadi pertikaian antar karyawan itu adalah urusan mereka. | | | | |
| 29 | Saya akan menunda pekerjaan sampai ada teguran dari rekan kerja. | | | | |
| 30 | Saya menengahi apabila terjadi pertikaian antar karyawan. | | | | |
| 31 | Saya akan bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai target kerja. | | | | |
| 32 | Saya akan memaksakan kehendak meski ada beberapa teman yang tidak sependapat dengan saya. | | | | |
| 33 | Saya mengabaikan teman kerja yang menceritakan masalah yang dihadapinya. | | | | |
| 34 | Saya menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawan lain. | | | | |
| 35 | Saya meminta karyawan lain untuk mengarahkan karyawan baru. | | | | |
| 36 | Saya akan membantu mencari solusi pada teman yang menghadapi konflik dalam pekerjaannya. | | | | |
| 37 | Saya hanya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya. | | | | |
| 38 | Saya membantu mengarahkan karwayan baru walaupun tidak diperlukan. | | | | |
| 39 | Saya mengabaikan rekan sekerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. | | | | |
| 40 | Saya membantu teman satu tim yang memiliki kendala dalam pekerjaannya. | | | | |

LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

| ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| No | AITEM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 63 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 69 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 57 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 67 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 56 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 74 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 64 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 75 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 43 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 57 |
| 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 71 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 75 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 54 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 56 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 76 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 61 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 62 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 63 |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 67 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 69 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 72 |
| 70 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 71 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 74 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 72 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| 73 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 60 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 75 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 76 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 67 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 78 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 59 |
| 79 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 63 |
| 81 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 59 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 60 |
| 83 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 84 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 85 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 70 |
| 86 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 74 |
| 87 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 57 |
| 88 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 58 |
| 90 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| 92 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 58 |
| 93 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 63 |
| 94 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 95 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 74 |
| 96 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 71 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 59 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 98 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 99 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 100 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 102 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| 103 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 104 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 105 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 106 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 107 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 108 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| 109 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 110 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 111 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 113 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59 |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 116 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 117 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 118 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 119 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 75 |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 122 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 52 |
| 123 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 124 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 77 |
| 125 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59 |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 128 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 64 |
| 129 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 56 |
| 130 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 131 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 132 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 134 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59 |
| 135 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 136 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 137 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 64 |
| 138 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 139 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 140 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 141 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 142 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 143 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 144 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 145 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 146 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 147 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 148 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 149 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 150 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 151 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 152 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 153 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 154 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 155 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 156 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 55 |
| 158 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 159 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 160 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 161 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 162 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 76 |
| 163 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 74 |
| 164 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 75 |
| 165 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 166 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 56 |
| 167 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 168 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 169 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 56 |
| 170 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 171 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 172 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 173 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 174 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 175 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 176 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 177 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 178 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 179 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 180 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 63 |
| 181 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 182 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| 183 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 184 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 185 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 186 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 187 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 188 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 189 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 190 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 69 |
| 191 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 70 |
| 192 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 193 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 194 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 56 |
| 195 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 196 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 64 | |
| 197 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 199 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |
| 200 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 62 |
| 201 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 75 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 202 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 | |
| 203 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 58 |
| 204 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 61 |

| KOMITMEN ORGANISASI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| NO | AITEM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 57 |
| 8 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 12 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 15 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 18 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 26 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 30 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 33 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 35 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 38 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 40 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 60 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 45 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 48 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| 49 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 50 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 51 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 52 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 53 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 54 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 55 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 56 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 57 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 58 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 59 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 60 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 61 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 62 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 63 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 64 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 65 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 66 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 67 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 68 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 69 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 56 |
| 70 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 71 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 72 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 73 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 74 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 60 |
| 75 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 76 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| 78 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 79 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 80 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 58 |
| 81 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 82 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 83 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 58 |
| 84 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 85 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 60 |
| 86 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 87 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 88 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 60 |
| 89 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 90 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 91 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 92 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 93 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 94 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 95 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 96 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 97 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 98 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 99 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 100 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 58 |
| 101 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| 102 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 103 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 104 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 105 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 106 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 107 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 108 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 109 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 110 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| 111 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 112 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 113 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 114 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 115 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 116 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 117 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 118 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 119 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 120 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 121 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 122 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 123 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 124 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 125 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 126 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 127 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 128 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 129 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 130 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 131 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 132 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 133 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 134 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 135 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 136 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 137 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 138 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 139 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 140 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 141 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 142 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 143 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 144 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 145 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 146 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 147 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 148 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 149 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 150 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 151 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 152 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 153 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 154 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 155 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 156 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 157 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 158 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 159 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 160 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 161 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 162 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 163 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 164 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 59 |
| 165 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 166 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 167 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 168 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 169 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 170 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 171 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 172 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 173 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 174 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 175 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 176 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 177 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 178 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 179 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 180 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 181 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 182 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 183 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 184 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 185 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 186 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 187 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 188 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 189 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 190 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 191 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 192 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| 193 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| 194 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 195 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 196 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 197 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 198 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 199 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 200 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 201 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 202 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 203 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 204 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 55 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS ALAT UKUR PENELITIAN

DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14
aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21
aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28
aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

| Notes | |
|------------------------|--|
| Output Created | 25-SEP-2020 19:06:35 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input |
| Missing Value Handling | Definition of Missing Cases Used |
| Syntax | DataSet0 <none> <none> <none> 204 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time 00:00:00,02 |

Elapsed Time

00:00:00,02



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

[DataSet0]

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 204 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 204 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,729 | 40 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|-----|
| aitem_1 | 2,91 | ,682 | 204 |
| aitem_2 | 2,77 | ,431 | 204 |
| aitem_3 | 1,93 | ,384 | 204 |
| aitem_4 | 2,89 | ,326 | 204 |
| aitem_5 | 2,34 | ,542 | 204 |
| aitem_6 | 2,96 | ,653 | 204 |
| aitem_7 | 3,11 | ,453 | 204 |
| aitem_8 | 2,22 | ,572 | 204 |
| aitem_9 | 1,89 | ,369 | 204 |
| aitem_10 | 3,08 | ,270 | 204 |
| aitem_11 | 2,71 | ,716 | 204 |
| aitem_12 | 2,38 | ,562 | 204 |
| aitem_13 | 2,79 | ,421 | 204 |
| aitem_14 | 2,90 | ,305 | 204 |
| aitem_15 | 3,11 | ,457 | 204 |
| aitem_16 | 2,96 | ,528 | 204 |
| aitem_17 | 1,84 | ,551 | 204 |
| aitem_18 | 2,87 | ,340 | 204 |
| aitem_19 | 2,90 | ,344 | 204 |
| aitem_20 | 2,41 | ,656 | 204 |
| aitem_21 | 2,43 | ,635 | 204 |
| aitem_22 | 3,18 | ,545 | 204 |
| aitem_23 | 2,65 | ,638 | 204 |
| aitem_24 | 2,27 | ,526 | 204 |
| aitem_25 | 2,93 | ,272 | 204 |
| aitem_26 | 2,44 | ,629 | 204 |
| aitem_27 | 2,78 | ,575 | 204 |
| aitem_28 | 2,93 | ,306 | 204 |
| aitem_29 | 2,26 | ,451 | 204 |
| aitem_30 | 2,75 | ,437 | 204 |
| aitem_31 | 3,14 | ,557 | 204 |
| aitem_32 | 3,24 | ,469 | 204 |
| aitem_33 | 3,47 | ,519 | 204 |
| aitem_34 | 3,21 | ,578 | 204 |
| aitem_35 | 2,92 | ,341 | 204 |

| | | | |
|----------|------|------|-----|
| aitem_36 | 3,18 | ,569 | 204 |
| aitem_37 | 3,17 | ,574 | 204 |
| aitem_38 | 2,14 | ,414 | 204 |
| aitem_39 | 3,00 | ,306 | 204 |
| aitem_40 | 2,87 | ,363 | 204 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1 | 106,99 | 29,709 | ,544 | ,701 |
| aitem_2 | 107,12 | 35,103 | -,209 | ,743 |
| aitem_3 | 107,97 | 32,364 | ,392 | ,717 |
| aitem_4 | 107,00 | 31,611 | ,682 | ,709 |
| aitem_5 | 107,56 | 36,918 | -,454 | ,759 |
| aitem_6 | 106,94 | 28,735 | ,722 | ,688 |
| aitem_7 | 106,79 | 33,290 | ,139 | ,728 |
| aitem_8 | 107,68 | 32,228 | ,256 | ,722 |
| aitem_9 | 108,00 | 31,906 | ,523 | ,713 |
| aitem_10 | 106,82 | 36,908 | -,843 | ,753 |
| aitem_11 | 107,19 | 29,029 | ,607 | ,695 |
| aitem_12 | 107,51 | 34,123 | -,033 | ,738 |
| aitem_13 | 107,11 | 30,944 | ,662 | ,704 |
| aitem_14 | 107,00 | 33,576 | ,156 | ,727 |
| aitem_15 | 106,78 | 36,899 | -,520 | ,757 |
| aitem_16 | 106,94 | 36,115 | -,342 | ,753 |
| aitem_17 | 108,06 | 38,381 | -,654 | ,770 |
| aitem_18 | 107,03 | 31,674 | ,636 | ,710 |
| aitem_19 | 107,00 | 31,512 | ,670 | ,708 |
| aitem_20 | 107,49 | 38,231 | -,548 | ,772 |
| aitem_21 | 107,47 | 29,728 | ,590 | ,699 |
| aitem_22 | 106,72 | 33,249 | ,107 | ,730 |
| aitem_23 | 107,25 | 35,302 | -,196 | ,751 |
| aitem_24 | 107,63 | 32,885 | ,176 | ,726 |
| aitem_25 | 106,97 | 32,083 | ,669 | ,712 |
| aitem_26 | 107,46 | 30,663 | ,454 | ,708 |
| aitem_27 | 107,12 | 28,833 | ,819 | ,686 |
| aitem_28 | 106,97 | 31,620 | ,728 | ,708 |
| aitem_29 | 107,64 | 33,129 | ,171 | ,726 |
| aitem_30 | 107,15 | 30,996 | ,624 | ,705 |
| aitem_31 | 106,75 | 30,462 | ,561 | ,703 |
| aitem_32 | 106,66 | 32,964 | ,192 | ,725 |
| aitem_33 | 106,43 | 32,207 | ,296 | ,720 |
| aitem_34 | 106,69 | 30,256 | ,570 | ,702 |
| aitem_35 | 106,98 | 31,418 | ,703 | ,707 |
| aitem_36 | 106,72 | 29,995 | ,626 | ,699 |
| aitem_37 | 106,73 | 29,954 | ,626 | ,699 |
| aitem_38 | 107,75 | 37,516 | -,683 | ,760 |
| aitem_39 | 106,90 | 33,931 | ,055 | ,730 |
| aitem_40 | 107,02 | 33,837 | ,060 | ,730 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 109,90 | 34,221 | 5,850 | 40 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21


```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
  /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14
aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21
aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28
aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40
  /SCALE('Organizational Citizenship Behavior') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

| Notes | |
|----------------|---|
| Output Created | 25-SEP-2020 19:07:50 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 204 Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Syntax RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 /SCALE('Organizational Citizenship Behavior') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. Resources Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03 |

[DataSet1]

Scale: Organizational Citizenship Behavior**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 204 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 204 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,825 | 40 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|-----|
| aitem_1 | 3,33 | ,576 | 204 |
| aitem_2 | 2,82 | ,423 | 204 |
| aitem_3 | 3,19 | ,662 | 204 |
| aitem_4 | 2,82 | ,533 | 204 |
| aitem_5 | 3,04 | ,458 | 204 |
| aitem_6 | 2,63 | ,505 | 204 |
| aitem_7 | 3,01 | ,222 | 204 |
| aitem_8 | 1,96 | ,401 | 204 |
| aitem_9 | 1,99 | ,566 | 204 |
| aitem_10 | 2,84 | ,431 | 204 |
| aitem_11 | 2,93 | ,306 | 204 |
| aitem_12 | 3,18 | ,588 | 204 |
| aitem_13 | 3,25 | ,519 | 204 |
| aitem_14 | 2,85 | ,652 | 204 |
| aitem_15 | 2,68 | ,527 | 204 |
| aitem_16 | 2,84 | ,369 | 204 |
| aitem_17 | 2,92 | ,270 | 204 |
| aitem_18 | 2,99 | ,243 | 204 |
| aitem_19 | 2,99 | ,271 | 204 |
| aitem_20 | 3,00 | ,157 | 204 |
| aitem_21 | 2,89 | ,332 | 204 |
| aitem_22 | 2,99 | ,198 | 204 |
| aitem_23 | 3,13 | ,437 | 204 |
| aitem_24 | 2,91 | ,405 | 204 |
| aitem_25 | 3,42 | ,504 | 204 |
| aitem_26 | 2,91 | ,374 | 204 |
| aitem_27 | 3,14 | ,422 | 204 |
| aitem_28 | 2,62 | ,736 | 204 |
| aitem_29 | 3,28 | ,600 | 204 |
| aitem_30 | 3,02 | ,806 | 204 |
| aitem_31 | 3,28 | ,585 | 204 |
| aitem_32 | 2,59 | ,531 | 204 |
| aitem_33 | 2,93 | ,290 | 204 |
| aitem_34 | 3,19 | ,430 | 204 |
| aitem_35 | 2,29 | ,465 | 204 |
| aitem_36 | 3,21 | ,432 | 204 |
| aitem_37 | 2,50 | ,548 | 204 |

| | | | |
|----------|------|------|-----|
| aitem_38 | 2,63 | ,634 | 204 |
| aitem_39 | 3,00 | ,121 | 204 |
| aitem_40 | 3,02 | ,139 | 204 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1 | 112,88 | 39,267 | ,792 | ,804 |
| aitem_2 | 113,40 | 42,684 | ,443 | ,818 |
| aitem_3 | 113,03 | 43,359 | ,174 | ,827 |
| aitem_4 | 113,39 | 43,323 | ,243 | ,823 |
| aitem_5 | 113,17 | 45,522 | -,068 | ,831 |
| aitem_6 | 113,59 | 50,884 | -,809 | ,853 |
| aitem_7 | 113,21 | 45,189 | ,025 | ,826 |
| aitem_8 | 114,26 | 46,114 | -,177 | ,833 |
| aitem_9 | 114,23 | 48,976 | -,503 | ,848 |
| aitem_10 | 113,38 | 43,014 | ,374 | ,820 |
| aitem_11 | 113,28 | 44,973 | ,060 | ,826 |
| aitem_12 | 113,03 | 40,240 | ,633 | ,809 |
| aitem_13 | 112,96 | 40,511 | ,686 | ,809 |
| aitem_14 | 113,37 | 40,381 | ,544 | ,812 |
| aitem_15 | 113,53 | 41,728 | ,486 | ,815 |
| aitem_16 | 113,38 | 43,093 | ,430 | ,819 |
| aitem_17 | 113,29 | 44,248 | ,277 | ,823 |
| aitem_18 | 113,23 | 44,235 | ,315 | ,822 |
| aitem_19 | 113,23 | 45,114 | ,034 | ,827 |
| aitem_20 | 113,21 | 44,837 | ,215 | ,824 |
| aitem_21 | 113,33 | 44,379 | ,186 | ,824 |
| aitem_22 | 113,23 | 44,688 | ,221 | ,824 |
| aitem_23 | 113,09 | 42,081 | ,537 | ,815 |
| aitem_24 | 113,31 | 43,623 | ,305 | ,822 |
| aitem_25 | 112,80 | 40,033 | ,788 | ,806 |
| aitem_26 | 113,30 | 43,582 | ,322 | ,821 |
| aitem_27 | 113,08 | 42,949 | ,395 | ,819 |
| aitem_28 | 113,59 | 38,351 | ,704 | ,804 |
| aitem_29 | 112,94 | 39,557 | ,715 | ,806 |
| aitem_30 | 113,20 | 37,498 | ,726 | ,802 |
| aitem_31 | 112,93 | 39,542 | ,738 | ,805 |
| aitem_32 | 113,62 | 50,827 | -,766 | ,853 |
| aitem_33 | 113,28 | 44,904 | ,084 | ,826 |
| aitem_34 | 113,02 | 42,113 | ,540 | ,815 |
| aitem_35 | 113,93 | 46,640 | -,243 | ,836 |
| aitem_36 | 113,00 | 41,965 | ,564 | ,814 |
| aitem_37 | 113,71 | 39,812 | ,752 | ,806 |
| aitem_38 | 113,59 | 40,362 | ,564 | ,811 |
| aitem_39 | 113,21 | 45,172 | ,077 | ,826 |
| aitem_40 | 113,20 | 44,966 | ,176 | ,825 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 116,22 | 45,313 | 6,731 | 40 |

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS ALAT UKUT PENELITIAN

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 27-SEP-2020 22:36:04 |
| Comments | |
| Input | Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 204 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time 00:00:00,02 |

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| Elapsed Time | 00:00:00,01 |
| Number of Cases Allowed ^a | 157286 |

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|-------------------------------------|-----|-------|----------------|---------|---------|
| Komitmen Organisasi | 204 | 56,51 | 6,528 | 33 | 72 |
| Organizational Citizenship Behavior | 204 | 64,60 | 8,180 | 40 | 77 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Komitmen Organisasi | Organizational Citizenship Behavior |
|----------------------------------|----------------|---------------------|-------------------------------------|
| N | | 204 | 204 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 56,51 | 64,60 |
| | Std. Deviation | 6,528 | 8,180 |
| | Absolute | ,228 | ,167 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,197 | ,167 |
| | Negative | -,228 | -,164 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 3,253 | 2,380 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,063 | ,083 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN E

UJI LINEARITAS ALAT UKUR PENELITIAN

```
MEANS TABLES=Y BY X
  /CELLS MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

Means

| Notes | |
|------------------------|--|
| Output Created | 27-SEP-2020 22:36:24 |
| Comments | |
| Input | Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 204 File Definition of Missing |
| Missing Value Handling | For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. |
| Syntax | MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY. |
| Resources | Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,01 |
| | Cases Used |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

[DataSet1]

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Organizational Citizenship Behavior * Komitmen Organisasi | 204 | 100,0% | 0 | 0,0% | 204 | 100,0% |

Report

Organizational Citizenship Behavior

| Komitmen Organisasi | Mean | N | Std. Deviation |
|---------------------|-------|-----|----------------|
| 33 | 49,20 | 5 | 6,760 |
| 34 | 57,33 | 3 | 14,468 |
| 35 | 45,67 | 3 | 1,155 |
| 42 | 55,00 | 1 | . |
| 45 | 52,00 | 1 | . |
| 50 | 53,67 | 3 | 3,215 |
| 53 | 61,56 | 9 | 5,364 |
| 54 | 66,15 | 26 | 7,770 |
| 55 | 63,50 | 8 | 5,757 |
| 56 | 66,71 | 7 | 7,588 |
| 57 | 65,22 | 36 | 7,283 |
| 58 | 65,12 | 25 | 8,278 |
| 59 | 66,05 | 19 | 6,908 |
| 60 | 67,00 | 7 | 6,272 |
| 61 | 66,68 | 41 | 7,125 |
| 62 | 62,00 | 5 | 4,183 |
| 69 | 64,00 | 1 | . |
| 70 | 74,50 | 2 | ,707 |
| 71 | 76,00 | 1 | . |
| 72 | 74,00 | 1 | . |
| Total | 64,60 | 204 | 8,180 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|-------------------|-----------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Organizational Citizenship Behavior * Komitmen Organisasi | Between Groups | (Combined) | 3943,815 | 19 | 207,569 | 3,962 | ,063 |
| | | Linearity | 2961,132 | 1 | 2961,132 | 56,525 | ,083 |
| | | Deviation from Linearity | 982,683 | 18 | 54,593 | 1,042 | ,415 |
| | Within Groups | | 9639,023 | 184 | 52,386 | | |
| Total | | | 13582,838 | 203 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|---|------|-----------|------|-------------|
| Organizational Citizenship Behavior * Komitmen Organisasi | ,467 | ,218 | ,539 | ,290 |

LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS KOLERASI ALAT UKUR PENELITIAN

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=X Y
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Nonparametric Correlations

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 27-SEP-2020 22:37:32 |
| Comments | |
| Input | Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 204 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. NONPAR CORR /VARIABLES=X Y /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Syntax | |
| Resources | Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,01 |

| | |
|-------------------------|---------------------------|
| Number of Cases Allowed | 174762 cases ^a |
|-------------------------|---------------------------|

a. Based on availability of workspace memory

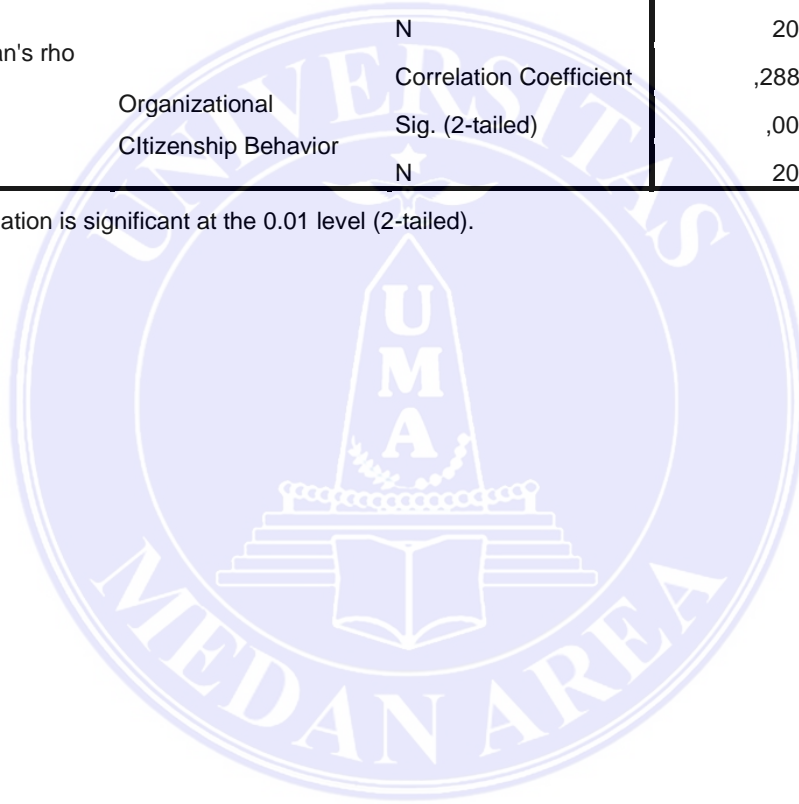


[DataSet1]

Correlations

| | | Komitmen Organisasi | Organizational Citizenship Behavior |
|----------------|---|---------------------|-------------------------------------|
| Spearman's rho | Correlation Coefficient | 1,000 | ,288** |
| | Komitmen Organisasi Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | N | 204 | 204 |
| | Correlation Coefficient | ,288** | 1,000 |
| | Organizational Citizenship Behavior Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | N | 204 | 204 |

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



LAMPIRAN G

SURAT PENELITIAN

 **PT. TIRTA SUMBER MENARALESTARI**
Jl. Helvetia By Pass No. 14 MEDAN - 20124 INDONESIA
Telp. (061) 8463888 Fax. (061) 8454736
E-mail : info@tsml.co.id Website : www.tsml.co.id

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JIMMY WEN
Jabatan : Manager HRD - PT. TSML

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : DINDA RAMADHANI ARTHA
NPM : 168600048
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian di perusahaan kami terhitung sejak tanggal 7 - 11 Agustus 2020 untuk melakukan penyusunan skripsi yang bersangkutan dengan judul : "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari".

Demikian surat keterangan ini diperbuat semoga dapat dimanfaatkan oleh Pihak yang membutuhkan dengan sebaik-baiknya.

Medan, 23 November 2020


(JIMMY WEN)
Manager HRD



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus II : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus P1 : Jalan Seiobudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 007/FPSI/01.10/VII/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 17 Juli 2020

Yth. Kepala HRD PT. Tirta Sumber Menaralestari
Di
Tempat

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

Nama : Dinda Ramadhani Artha
NPM : 168600048
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Tirta Sumber Menaralestari, Jl. Helvetia By Pass No. 14, Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Tirta Sumber Menaralestari*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakif Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

