

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR* PADA PERSONEL BIDANG PROFESI DAN
PENGAMANAN KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**BOBBY ARYE BINTORO
211804019**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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

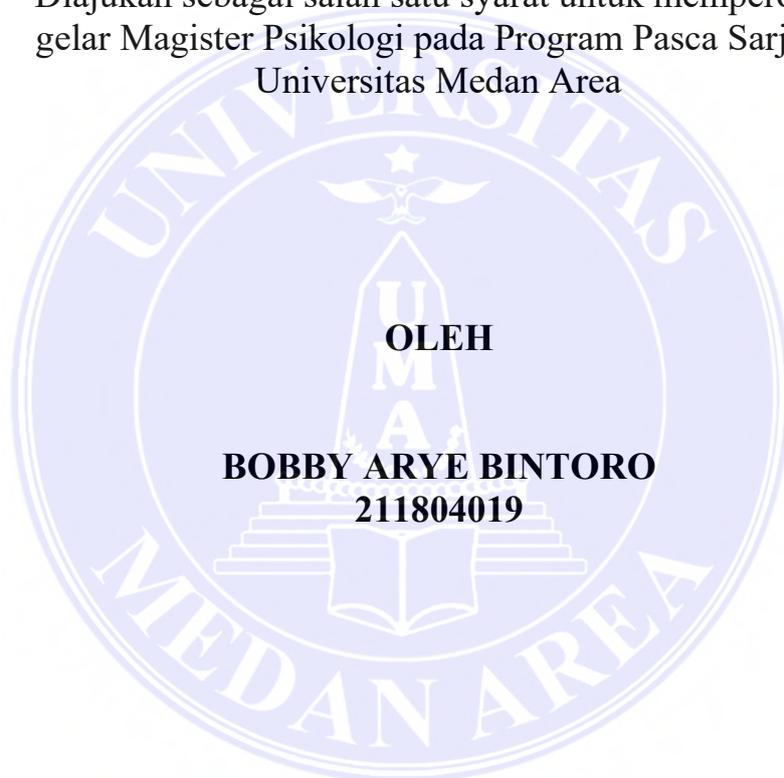
Document Accepted 18/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/7/23

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR* PADA PERSONEL BIDANG PROFESI DAN
PENGAMANAN KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Psikologi pada Program Pasca Sarjana
Universitas Medan Area



OLEH

**BOBBY ARYE BINTORO
211804019**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

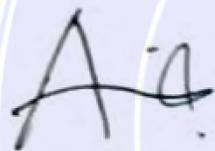
HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behaviour pada Personel Bidang
Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara

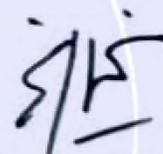
Nama : Bobby Arye Bintoro

NIM : 211804019

Menyetujui



Dr. Siti Aisyah, M. Psi, Psikolog
Pembimbing I



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog
Pembimbing II



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi
Magister Psikologi



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS
Direktur

Tanggal Lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam tesis ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Bobby Arye Bintoro
NPM : 211804019
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Program Pasca Sarjana
Jenis Karya : 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: *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour* pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 2023


Bobby Arye Bintoro

NPM. 211804019

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Bobby Arye Bintoro adalah penulis karya ilmiah tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara”. Penulis lahir di Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 18 Mei 1993. Penulis merupakan anak dari bapak Pelda Purn. Waluyo dan Ibu Miskanti.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 106831 Desa Bakaran Batu Kecamatan Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara pada tahun 2004, SMP Swasta Nusantara Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang tamat pada tahun 2007, dan SMA Negeri 1 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang tamat pada tahun 2010. Pada tahun 2017 peneliti lulus strata satu (S1) dari Universitas Amir Hamzah Medan.

Pada tahun 2013, penulis lulus dari Pendidikan Kepolisian DIKTUBA (Pendidikan Kepolisian Bintara). Saat ini penulis bertugas di Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropam) Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan strata dua (S2) di Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan anugerah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan oleh penulis. Tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara” merupakan syarat untuk memperoleh gelar di Magister Psikologi pada program pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari kekurangan karena ada beberapa keterbatasan ketika melaksanakan penelitian. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya saran dan kritik untuk membangun dan memperbaiki tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah. Atas segala perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, April 2023

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara".

Dalam penyusunan tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog sebagai Ketua Program Studi Magister Psikologi dan sekaligus sebagai ketua sidang.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH selaku sekretaris dan sebagai penguji tamu.
5. Ibu Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog sebagai komisi pembimbing dan sekaligus sebagai penguji I.
6. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog sebagai pembimbing sekaligus sebagai penguji II.
7. Bapak Yudistira Fauzy Indrawan, Ph.D sebagai sekretaris sidang.
8. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Pelda Purn. Waluyo dan Ibu

Miskanti yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan penulis.

9. Kepada mertua penulis, Bapak Peltu Purn. H. Selamat dan Ibu Hj. Mujilah yang telah memberikan dukungan dan mendoakan penulis.
10. Kepada istri saya tercinta, dr. Nunung Hariani dan kedua ananda tersayang, Dhabit Hartoro dan Hasya Jenaira Hartoro.
11. Kepada seluruh personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang telah berpartisipasi dalam mengisi angket penelitian.
12. Terkhusus untuk Ibu Rahma, Habibi, Lijma, Rizky, Maria, Ikhwan dan rekan-rekan mahasiswa Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2021 yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti berharap tesis ini bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Tuhan membalaskan segala kebaikan dan bantuan yang telah penulis terima. Amin.

Medan, April 2023

Penulis

Bobby Arye Bintoro

NPM 211804019

ABSTRAK

Bintoro, Bobby A. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. 2023

Secara empirik, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah 165 personel dan yang menjadi sampel sebanyak 165 personel juga dimana pengambilan sampelnya dilakukan dengan menggunakan *teknik total sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan dokumentasi, analisis data dilakukan dengan uji t, uji F, uji regresi linear berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dilihat dari nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $7.794 > 1.975$. Nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah sebesar 58,1%. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dilihat dari nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $6.932 > 1.975$. Nilai pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah sebesar 41,9%. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dilihat dari nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28.348 > 3.051$. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,659 atau sebesar 65,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Kata kunci : *organizational citizenship behaviour*, kepuasan kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

Bintoro, Bobby A. The effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) in the professional and security personnel of the North Sumatera Regional Police. 2023

Empirically, this research aimed to see the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) in the professional and security personnel of the North Sumatera Regional Police. The population in this study were 165 personnel and 165 personnel as the sample where the sample was taken using total sampling technique. Data collection techniques, namely questionnaires and documentation, data analysis was carried out by t-test, F test, multiple linear regression test and determination test. The results showed that: (1) There is a positive and significant effect between job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) as seen from a significance value of $0.001 < 0.05$ and $t_{test} > t_{table}$ namely $7.794 > 1.975$. The effect value of job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) is 58.1%. (2) There is a positive and significant influence between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) as seen from a significance value of $0.002 < 0.05$ and $t_{test} > t_{table}$ namely $6.932 > 1.975$. The effect value of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) is 41.9%. (3) There is a positive and significant influence between job satisfaction and organizational commitment with organizational citizenship behavior (OCB) as seen from a significance value of $0.001 < 0.05$ and $F_{test} > F_{table}$ namely $28.348 > 3.051$. The contribution of job satisfaction and organizational commitment can be seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.659 or 65.9%. Thus it can be concluded that there is a significant influence between job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) in personnel in the field of profession and security for the Regional Police of North Sumatera.

Keywords: organizational citizenship behavior, job satisfaction, organizational commitment

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	14
2.1.1 <i>Pengertian Organizational Citizenship Behaviour</i>	14
2.1.2 <i>Aspek-aspek Organizational Citizenship Behaviour</i>	15
2.1.3 <i>Faktor-faktor Organizational Citizenship Behaviour</i>	17
2.2 Kepuasan Kerja.....	19
2.2.1 <i>Pengertian Kepuasan Kerja</i>	19
2.2.2 <i>Aspek-aspek Kepuasan Kerja</i>	20
2.2.3 <i>Faktor-faktor Kepuasan Kerja</i>	22

2.3	Komitmen Organisasi	24
2.3.1.	Pengertian Komitmen Organisasi	24
2.3.2.	Aspek-aspek Komitmen Organisasi	26
2.3.3.	Faktor-faktor Komitmen Organisasi	27
2.4	Penelitian Terdahulu	28
2.5	Kerangka Konseptual	31
2.5.1	Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB	31
2.5.2	Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB	32
2.5.3	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB	34
2.6	Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Desain Penelitian	38
3.2	Tempat Penelitian	38
3.3	Identifikasi Variabel	38
3.4	Defenisi Operasional	39
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan sampel	39
3.5.1	Populasi	40
3.5.2	Sampel	41
3.5.3	Teknik Pengambilan Sampel	41
3.6	Jenis dan Sumber Data	42
3.7	Teknik Pengambilan Data	42
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	43
3.8.1	Uji Validitas	43
3.8.2	Uji Reliabilitas	44
3.9	Uji Asumsi Klasik	45
3.9.1	Uji Normalitas	45
3.9.2	Uji Heteroskedastisitas	45

3.9.3 Uji Linearitas	46
3.10 Regresi Linear Berganda.....	46
3.11. Uji Hipotesis	47
3.11.1 Uji Parsial (Uji t)	47
3.11.2 Uji Simultan (Uji F).....	47
3.11.3 Koefisien Determinasi	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Orientasi Kancah Penelitian	49
4.2 Persiapan penelitian.....	49
4.2.1 Persiapan Administarasi.....	50
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	50
4.2.2.1 Skala Kepuasan Kerja	51
4.2.2.2 Skala Komitmen Organisasi.....	52
4.2.2.3 Skala OCB.....	53
4.2.3 Pelaksanaan Uji Coba	54
4.2.3.1 Skala Kepuasan Kerja	54
4.2.3.2 Skala Komitmen Organisasi.....	55
4.2.3.3 Skala OCB.....	56
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	57
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	57
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.5.1 Uji Normalitas.....	58
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
4.6 Uji Lineritas	60
4.7 Hasil Uji Hipotesis	62
4.8 Uji Determinasi	64
4.9 Analisis Uji Regresi	66

4.10 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	67
4.10.1 Mean Hipotetik.....	67
4.10.2 Mean Empirik.....	67
4.10.3 Kriteria	68
4.11 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85



DAFTAR TABEL

3.1	Jumlah Populasi Penelitian	41
4.1	Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	51
4.2	Distribusi Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba	52
4.3	Distribusi Skala OCB Sebelum Uji Coba	53
4.4	Distribusi Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	55
4.5	Distribusi Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	56
4.6	Distribusi Skala OCB Setelah Uji Coba.....	57
4.7	Hasil Uji Normalitas	59
4.8	Rangkuman Uji Linearitas	61
4.9	Rangkuman Perhitungan Uji Parsial	62
4.10	Hasil Uji Simultan.....	64
4.11	Hasil Uji Determinasi.....	65
4.12	Hasil Analisis Regresi Linear.....	66
4.13	Rata-rata Nilai Hipotetik dan Empirik	69

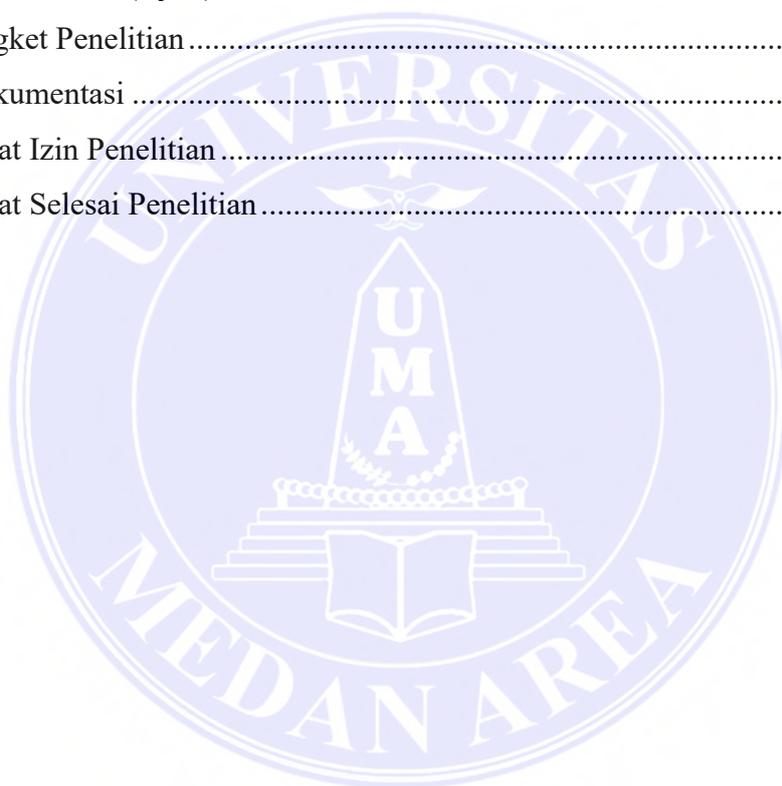
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1 Kerangka Konseptual	36
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
4.2 Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja	70
4.3 Kurva Distribusi Normal Skala Komitmen Organisasi.....	71
4.4 Kurva Distribusi Normal Skala OCB.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

A. Tabulasi Jawaban Saat Uji Coba.....	90
B. Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas	94
C. Tabulasi Jawaban Responden	103
D. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	113
E. Uji Linearitas.....	116
F. Uji Parsial (Uji t).....	119
G. Uji Simultan (Uji F)	122
H. Angket Penelitian	124
I. Dokumentasi	136
J. Surat Izin Penelitian	138
K. Surat Selesai Penelitian.....	141



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam mencapai tujuannya yang telah direncanakan sangat bergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang secara umum dapat mempengaruhi kemajuan organisasi salah satunya adalah peran sumber daya manusia, perilaku tambahan diluar deskripsi tugas dan efektivitas dalam bekerja (Setyawan dan Sriathi, 2020). Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Ketika suatu organisasi dikelola oleh sumber daya manusia yang terlatih dan berkualitas, maka dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan serangkaian kegiatan atau tanggung jawab di dalam organisasi tersebut.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu dari sekian lembaga negara Republik Indonesia yang memiliki fungsi dan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga tercipta suatu masyarakat yang aman, adil, makmur dan sejahtera. Jaminan keamanan dan perlindungan harus diberikan oleh negara. Polisi sebagai lembaga yang dibentuk untuk mengemban tugas tersebut mengemban amanah yang sangat besar dari masyarakat. Kepolisian merupakan salah satu organisasi besar yang dimiliki suatu negara untuk menjaga keamanan dalam negeri, yang dilaksanakan dengan menjalankan fungsi kepolisian. Fungsi tersebut antara lain memelihara keamanan, ketertiban, penegakan hukum, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Batilmurik, dkk, 2020).

Semakin banyaknya tuntutan dan target yang menjadi tanggung jawab kepolisian, dengan demikian akan menuntut personel untuk lebih fleksibel dalam bertugas. Dalam menjalankan tugasnya, personel jarang memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja, menolak untuk melakukan kerja ekstra, kurang menghargai semangat dan isi peraturan serta kurang mampu mentolerir kerugian dan gangguan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Upaya yang dilakukan personel untuk menyelesaikan pekerjaan adalah melalui konsep yang biasa dikenal dengan perilaku tolong menolong dan ini merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku personel. Perilaku menolong ini merupakan kegiatan sukarela yang dilakukan untuk mendukung fungsi organisasi. Supaya perilaku ini lebih bersifat membantu yang dapat diekspresikan dalam segala bentuk tindakan personel sehingga menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri. Namun perilaku tolong menolong tanpa berharap imbalan atau tujuan tertentu kurang terlihat dalam organisasi dan tidak menjadikan individu bekerja di luar tugas yang diberikan kepada mereka.

Secara umum, perilaku tersebut jarang mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi dari personel secara formal (misalnya tidak mau membantu rekan kerja dan tidak peduli dengan orang lain), atau perilaku personel yang tidak dihargai secara formal (Kusumajati, 2014). Pada umumnya apabila ada personel polisi yang melakukan perilaku ini, biasanya mereka merupakan personel yang lalai akan tugas dan tanggung jawab atas organisasinya, dan mereka kurang peduli bahwa tujuan organisasi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai bersama. Kemudian sebagian personel juga memiliki

loyalitas yang rendah terhadap tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya merasa tidak nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Organisasi yang mempunyai personel yang memiliki perilaku tolong menolong yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Darmawati, 2016).

Perilaku seperti di atas dapat menurunkan kinerja tugas atau kinerja organisasional dan perilaku tersebut kurang memberikan kontribusi bagi organisasi. Kontribusi tersebut berupa peningkatan produktivitas rekan kerja dan peningkatan produktivitas pimpinan. Efek lain jika sistem tolong menolong antar personel kurang baik maka fungsi kelompok akan berjalan dengan tidak baik, kurang efektif untuk mengordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, kurang meningkatkan stabilitas organisasi serta kurang meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Personel yang menciptakan keefektifan organisasi yaitu mereka yang masuk dan tinggal dalam organisasi sebagai personel. Personel melakukan peran khusus yang diperlukan dan terikat dalam kegiatan inovasi tertentu dan spontanitas serta tidak terencana yang berada di luar tugas pokok dan fungsi mereka. Perilaku inilah yang disebut dengan perilaku menolong yang merupakan perilaku yang tidak secara langsung atau tidak secara eksplisit berada dalam sistem formal dan dalam pemberian penghargaan organisasi. Perilaku tersebut dipandang penting karena tidak ditentukan standarnya, namun berpengaruh dalam menilai kinerja dan keefektifan organisasi (Kusumajati, 2014).

Kemudian ada pimpinan yang bersikap kaku, kurang beradaptasi dengan anggotanya dengan memberikan batasan antara atasan dan juga bawahan dan

tentunya dapat menimbulkan terciptanya iklim yang negatif dalam organisasi. Perilaku tersebut dapat mempengaruhi perasaan atau kenyamanan emosional anggota lainnya yang menimbulkan ketidakmauan untuk melakukan sesuatu yang lebih, yang tidak dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Rekan kerja merupakan salah satu pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas. Apabila seseorang memiliki rekan kerja yang sulit akrab dengannya, maka ia akan segan untuk berbaur maupun menolong temannya tersebut, dan apabila temannya meminta tolong kepadanya, maka ia akan sulit untuk menolongnya.

Promosi biasanya tercipta saat instansi maupun atasan merasa puas dengan kinerja personel baik dari segi pencapaian kerja, maupun dari segi penilaian sikap personel tersebut. Kemudian pada bagian lain ada istilah pendapatan yaitu insentif yang mereka terima dianggap belum sesuai dari pekerjaan yang telah mereka lakukan sebagai personel, bila dilihat dari gaji ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja maupun kepuasan personel dalam bekerja. Apabila seseorang memperoleh gaji tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan, maka kemungkinan akan menciptakan rasa kecewa pada personel yang merasakannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya perilaku personel yang dilakukan dengan sukarela untuk membantu maupun mengerjakan tugas lain diluar tugas pokoknya, demi mencapai tujuan organisasi dikenal dalam psikologi dengan konsep *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kemudian secara literatur juga terlihat bahwa perilaku ini biasanya muncul dari kepuasan mereka dalam bekerja, bagaimana mereka memandang diri mereka puas dalam melakukan tugas

sehari-hari dalam organisasi tersebut walaupun setiap pekerjaan memiliki bebannya masing-masing.

Hal yang sama ditemui pada personel Bidpropam berdasarkan hasil observasi yang terlihat dari beberapa aspek-aspek *organizational citizenship behaviour* didapatkan bahwa beberapa personel tidak mau menawarkan bantuan serta membantu rekannya dalam pengerjaan tugas lainnya. Personel kurang berperan aktif dalam organisasi, menunjukkan partisipasi dengan pamrih dan kurang memberi dukungan terhadap organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dijalani, sebagai kesediaan personel untuk terlibat dalam hal-hal yang rutin maupun tidak rutin pada organisasi untuk menciptakan kesan baik dari organisasi (Saraswati dan Hakim, 2019). Adapun contohnya seperti personel yang kurang semangat dalam menghadiri acara maupun pertemuan, serta kurang berpartisipasi dalam kegiatan Bidpropam.

Tugas personel yang melebihi tuntutan pekerjaan, misalnya saat ia mengerjakan sesuatu yang bukan menjadi tugasnya. Tentunya hal ini menimbulkan rasa tanggung jawab yang pamrih. Hal ini juga terjadi pada personel Bidpropam dimana didapati beberapa personel mengerjakan pekerjaan lain yang jauh melebihi panggilan tugas. Personel kurang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya sehingga menimbulkan masalah interpersonal. Contoh perilaku dalam kategori ini akan menimbulkan keinginan rekan kerja untuk mencari tahu bagaimana pekerjaan akan berjalan, atau membiarkan orang lain tahu bagaimana mencapainya (Kusumajati, 2014).

Perilaku yang sama juga terlihat pada bagian lain dalam organisasi

kepolisian tersebut, seperti yang terjadi di bagian Bidang profesi dan pengamanan di dalam organisasi Polda Sumatera Utara. Bagian ini merupakan salah satu dari beberapa bagian yang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Dalam hal ini yang menjadi pusat perhatian adalah perilaku kurang membantu antar personel dalam melaksanakan tugasnya, dimana ada personel yang membantu dengan pamrih kepada personel lainnya. Sebagai contoh yaitu tidak mau memberikan informasi yang sesuai peraturan bila terjadi kekeliruan pada setiap tugas atau dapat dilihat juga seperti menolak menggantikan penjagaan dalam bertugas, dan hal tersebut melebihi standar minimum tugas yang telah ditetapkan dalam aturan yang ada.

Adapun berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa personel bidang profesi dan pengamanan kepolisian daerah Sumatera Utara mereka merasa kurang puas dengan penempatan bidang pekerjaannya. Kemudian merasa kurang adil bagi beberapa personel karena sifatnya organisasi pada bagian tersebut diatur dengan sistem informasi atau perintah dari atas ke bawah. Hal tersebut membuat personel tidak dapat melakukan apapun kecuali mengikuti arahan yang ada. Hal ini juga yang dapat memberikan peluang-peluang ketidakjujuran dan kurangnya kreatifitas yang dihasilkan oleh personel pada bagian-bagian tersebut.

Berdasarkan literatur, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pada personel. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap personel terhadap tugas yang berkaitan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima sebagai bentuk apresiasi terhadap usahanya (Grahandika dan Wijayati, 2021). Melalui kepuasan kerja, personel dapat menjalani tugas dengan baik, karena ia merasa

memiliki tanggungjawab akan pekerjaan yang diberikan. Sejalan dengan Elatotagam (2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku *organizational citizenship behaviour* karena personel yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya. Personel yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* mempengaruhi kemajuan instansi di masa depan.

Demikian yang terjadi pada sebagian personel di bagian Bidang profesi dan pengamanan yang menjalani tugas dengan kurang baik dan menjalankan tugas tidak semestinya dan hal tersebut merupakan tanda bahwa mereka memiliki kepuasan kerja yang rendah karena tugas atau beban pekerjaan cukup banyak. Waspodo dan Minadaniati (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kepuasan kerja yang rendah akan membuat personel merasa tidak ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan tidak selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan kaku dan memberi batasan sehingga mereka merasa tidak diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Istilah kepuasan kerja digunakan untuk menggambarkan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan personel atas suatu hasil kerja. Sebagian besar individu memiliki pandangan yang kurang tepat mengenai kepuasan kerja,

karena banyak yang hanya memikirkan mengenai gaji (pendapatan). Namun ukuran kepuasan kerja cukup bervariasi, sehingga yang penting sejauh mana ukuran dapat mengukur perasaan tentang pekerjaan (afektif atau emosional) atau kognisi (kognitif) tentang pekerjaan (Sunarta, 2019).

Sebagaimana juga terlihat dalam bagian Bidang profesi dan pengamanan bahwa komitmen setiap personel menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi, dimana mereka terkadang merasa tidak sejalan dengan visi dan misi organisasi dan bekerja secukupnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Mohammad, dkk, (2016) bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting selanjutnya yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. Komitmen organisasi dapat dilihat dari bagaimana seseorang bekerja di suatu organisasi. Bagaimana menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dan apa yang akan dicapai di masa depan.

Sikap personel dalam bidang profesi dan pengamanan yang kurang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penolakan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta kurang memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan ketidakbersediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu kurang betah dan tidak ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi, semua itu juga merupakan komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan personel, kesetiaan personel, dan kemauan personel pada organisasi (Cahyani, dkk, 2020).

Polisi daerah Sumatera Utara, merupakan pelaksana tugas di wilayah Provinsi Sumatera Utara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat di dalam negeri, juga bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat yang meliputi bidang pelindung, pengayom, pelayan, dan penegakkan hukum kepada masyarakat di wilayah Sumatera Utara. Propam adalah singkatan dari Profesi dan Pengamanan yang ada pada Polri pada salah satu struktur organisasinya, sebelumnya dikenal Dinas Provos atau Satuan Provos Polri yang organisasinya masih bersatu dengan TNI/Militer sebagai ABRI, dimana Provos Polri merupakan satuan fungsi pembinaan dari Polisi Organisasi Militer (POM) atau istilah yang lebih dikenal dengan Polisi Militer (PM).

Tugas Bidpropam secara umum adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggungjawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan Polri dan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan personel/ PNS Polri. Dari struktur organisasi dan tata cara kerjanya, Propam terdiri dari 3 (tiga) bidang fungsi dalam bentuk sub-organisasi yaitu fungsi pertanggungjawaban profesi berada di bawah pertanggungjawaban Biro Wabprof, fungsi pengamanan di lingkungan internal organisasi Polri berada di bawah pertanggungjawaban Biro Paminal, dan fungsi Provos dalam penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan Polri berada di bawah pertanggungjawaban Biro Provos.

Sehingga pada kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bidpropam karena berdasarkan fenomena yang terlihat bahwa ada perilaku antar personel yang mencolok yaitu tidak saling sukarela, tulus, senang hati dan tanpa

harus diperintah dalam melaksanakan berbagai tugas. Saat melakukan observasi wawancara dengan beberapa personel, didapatkan sebagian dari mereka yang merupakan personel yang bekerja tidak tepat waktu, dan mereka cenderung menolak melakukan pekerjaan diluar tugas mereka.

Melalui latar belakang yang telah diuraikan mulai dari fenomena, hasil observasi dan wawancara yang juga telah dihubungkan dengan teori yang telah dipaparkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Perilaku suka rela atau biasa yang dikenal dengan istilah *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku menawarkan bantuan serta membantu rekannya dalam pengerjaan tugas lainnya tanpa paksaan. Perilaku ini belum tentu dimiliki oleh setiap individu, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki tanggungjawab dan juga perannya masing-masing dalam setiap kerjanya.

Organizational citizenship behaviour (OCB) ini sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia dibidang organisasi, salah satunya pada organisasi pemerintahan yaitu pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Permasalahan yang terjadi pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan ini adalah masih kurangnya perilaku saling tolong

menolong sesama rekan kerja, sebagian besar personel belum mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di instansi tersebut baik perubahan yang berasal dari dalam instansi ataupun luar instansi.

Berdasarkan fenomena yang ada, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah eksplanasi variabel yang dirumuskan sebelumnya, namun secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis.

A. Manfaat Teoritis

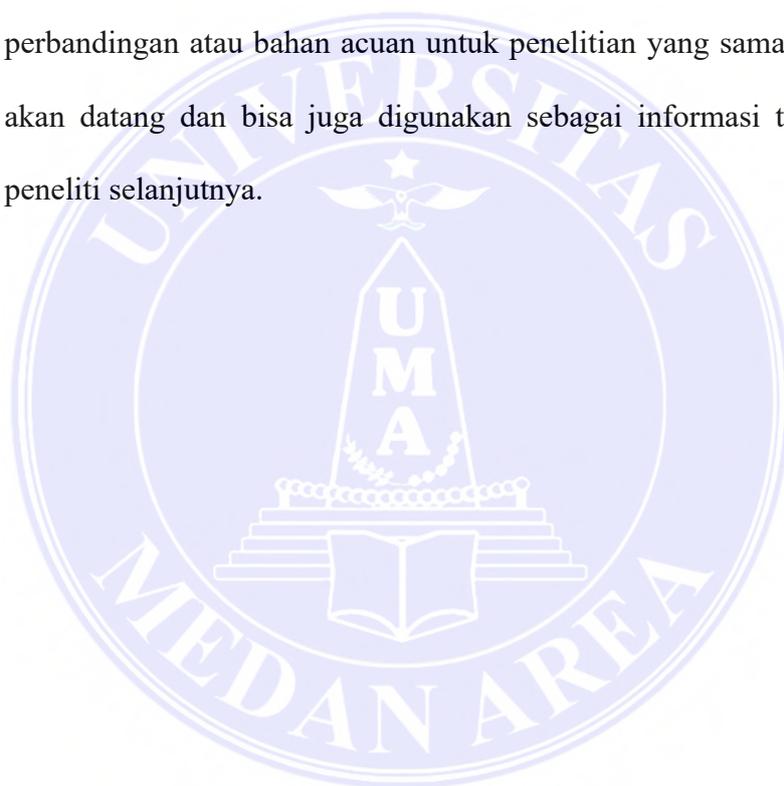
1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang psikologi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dibidang psikologi, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan berupa informasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behaviour*. Serta dapat

menjadi acuan dalam menemukan solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja para personel bidpropam.

2. Bagi penulis sendiri, penelitian ini merupakan sebuah proses belajar untuk menambah wawasan khususnya bagian psikologi dan untuk mengembangkan ilmu yang telah dipelajari khususnya psikologi organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau bahan acuan untuk penelitian yang sama di masa yang akan datang dan bisa juga digunakan sebagai informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Perilaku *organizational citizenship behaviour* mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi. Perilaku *organizational citizenship behaviour* merupakan sebuah perilaku yang bukan merupakan bagian dari aturan formal organisasi, namun apabila dikerjakan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap organisasi (Griffin, 2014).

Organizational citizenship behaviour pertama kali dipopulerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. *Organizational citizenship behaviour* adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara suka rela dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, 2010).

Pegawai yang mempunyai sensitifitas sosial yang diwujudkan dengan saling membantu dalam aktifitas kerja, keinginan berpartisipasi dalam kelompok maupun tim kerja, memiliki moral dan kesadaran untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan tanpa melakukan hal yang merugikan antar karyawan (Ilmih, 2018).

Organizational citizenship behaviour merupakan istilah bagi pegawai yang memberikan nilai tambah terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan dan konsep ini juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya (Bustomi, 2020).

Menurut Luthans (Adolfina, 2014) *organizational citizenship behaviour* sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Perilaku *organizational citizenship behaviour* sebagai sebuah perilaku yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara keseluruhan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku yang dilakukan personel dengan tujuan membantu orang lain di luar kewajiban pekerjaan, namun perilakunya tersebut memberikan kontribusi untuk kemajuan organisasi.

2.1.2 Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Organ (Ilmih, 2018) mengemukakan aspek-aspek dari *organizational citizenship behaviour* yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu personel lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, berisi tentang perilaku yang memberikan toleransi terhadap

keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

Dash dan Pradhan (2014) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behaviour* memiliki aspek tersendiri diantaranya ada *helping behaviour*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, *self development*, yang kemudian dapat dijelaskan secara lengkap sebagai berikut:

1. *Helping behaviour*, merupakan tindakan membantu sesama, atau menghindari peristiwa yang berhubungan dengan permasalahan pekerjaan.
2. *Sportmanship*, merupakan keinginan bertoleransi terhadap kesulitan yang tak terhindarkan serta gangguan-gangguan dalam pekerjaan tanpa mengeluh.
3. *Organizational loyalty*, melakukan promosi organisasi kepada orang di luar perusahaan, melindungi serta mempertahankan organisasi dari ancaman eksternal, serta tetap berkomitmen kepada organisasi meskipun dalam kondisi yang merugikan sekalipun.
4. *Organizational compliance*, merupakan internalisasi dan penerimaan aturan-aturan, regulasi serta prosedur, meskipun tidak ada yang mengawasi.
5. *Individual initiative*, merupakan perilaku sukarela atas kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan tugas seseorang maupun kelangsungan kinerja organisasi dengan ekstra antusiasme dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang.
6. *Civic virtue*, keinginan untuk berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi.
7. *Self development*, merupakan perilaku sukarela personel untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour* terdiri dari beberapa aspek yang diantaranya ada *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness*. Pada teori yang lain disebutkan bahwa aspek terdiri dari *helping behaviour, sportmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue* dan *self development*.

2.1.3 Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Wirawan (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* antara lain:

1. Kepribadian, kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *organizational citizenship behaviour* secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.
2. Budaya organisasi dan iklim organisasi, iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, personel merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syartkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.
3. Kepuasan kerja, personel yang puas berkemungkinan lebih besar untuk

berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu personel yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

4. Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan personel untuk tetap mempertahankan kepersonelannya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

Sedangkan menurut Zurasaka (Ilmih, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu:

1. Budaya dan iklim organisasi yaitu apabila iklim organisasi positif, maka pegawai akan melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan.
2. Kepribadian dan suasana hati yaitu kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan karakteristik yang dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.
3. Persepsi tentang dukungan organisasional yaitu persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi predictor OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik yang positif.
4. Persepsi kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan.
5. Masa kerja dan jenis kelamin.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa

faktor yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behaviour* pada personel, diantaranya ada kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja komitmen organisasi, sedangkan pada teori yang lain disebutkan ada faktor karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik organisasi, karakteristik kepemimpinan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Wijono (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan menurut Triatna (2015) kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sejalan dengan (Richard, 2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Luthans (Adolfina, 2014) menyatakan setidaknya terdapat lima dimensi yang terkait dengan kepuasan kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan karier, gaya kepemimpinan atasan, dan keeratn hubungan antar rekan kerja. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan *supervise*, gaji, kondisi kerja, pengalaman

terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap personel.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana personel merasakan puas secara fisik dan psikis kepada hasil kerja yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja akan terlihat jika personel lebih mengutamakan pekerjaannya dan bahagia dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Kemudian Luthans (Adolfina, 2014) mengemukakan ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara personel dengan atasannya dan dengan personel lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji/Upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup personel yang dianggap layak atau tidak.

Sementara itu Spector (Yulianto, 2016) menjelaskan pada penelitian yang lain tentang aspek-aspek kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.
2. Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi, aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).
4. Tunjangan tambahan, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan

perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang semestinya.

6. Prosedur dan peraturan kerja, aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan Kerja, aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
8. Pekerjaan itu sendiri/jenis kerja, aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, gaji. Sedangkan pada teori yang lain menyebutkan aspek kepuasan kerja ada gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Atmaja (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu;

1. Kompensasi, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa imbalan yang diberikan kepada

karyawan oleh perusahaan atas kontribusi dan jasa serta tenaga karyawan untuk perusahaan.

2. Lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang melekat pada pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu gambaran pekerjaan bagi karyawan yang mampu mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut akan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terkait atas pekerjaan seperti apa yang mampu dicapai oleh karyawan tersebut.

Kreitner dan Knicki (2017) mengungkapkan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*). Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan personel dapat memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*). Setiap personel pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Memberikan pemenuhan nilai kerja

individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada personel dilihat dari hasil pekerjaannya.

4. Keadilan (*Equity*). Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan personel dari seberapa adil individu diperlukan di perusahaan tersebut.
5. Komponen Genetik (*Genetic component*). Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang diantaranya ada faktor dari pegawainya itu sendiri dan faktor pekerjaan, dan pada teori yang lain ada pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik. Serta pada teori yang lain menyebutkan dari kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja, seseorang yang memiliki komitmen organisasi akan mengarahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Pramadani dan Fajrianthi, 2012). Kemudian dilain teori menyebutkan komitmen organisasi ialah sikap personel yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga

membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi (Rahayu, 2012).

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Robbins (2013) sebagai suatu sikap kerja personel yang ditunjukkan dengan sikap memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara statusnya dalam organisasi tersebut. Sedangkan pada teori yang lain komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Tarigan, 2016). Pada sisi yang lain komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan statusnya dalam organisasi. Selanjutnya komitmen organisasi juga sebagai kondisi di mana individu tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya dan sejauh mana seorang personel mengidentifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi serta bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai kesuksesan (Ansel dan Wijono, 2012),

Pada sisi yang lain komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi,

begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Dani, 2016).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah individu yang melibatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan statusnya di dalam organisasi. Segala sesuatu yang mendukung tumbuh kembangnya sebuah organisasi dan tetap terus mendukung visi misi organisasi.

2.3.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan tiga aspek yang dikembangkan oleh Mowday (Ingarianti, 2015), yaitu keinginan (*desire*), kemauan (*willingness*), dan keyakinan (*belief*).

1. Keinginan (*desire*), yaitu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai personel, para personel yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
2. Kemauan (*willingness*), yaitu keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Personel berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
3. Keyakinan (*belief*), persamaan nilai-nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh personel dan persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen

organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Selanjutnya ada teori dari Allen dan Meyer (Arishanti, 2017) yang mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitment*, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. *Continuance commitment*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. *Normative commitment*, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Berdasarkan dari beberapa aspek komitmen organisasi diatas maka dapat disimpulkan ada beberapa aspek komitmen organisasi yang diantaranya ada keinginan (*desire*), kemauan (*willingness*), dan keyakinan (*belief*) dan pada teori lain ada *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah aspek penting dalam organisasi harus mendapat perhatian dari manajemen. Kemudian Hermawan dan Christine (2014) mengemukakan teori yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada personel organisasi antara lain:

1. Membuat aturan tertulis terkait organisasi,
2. Membangun komunikasi,
3. Menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan nilai organisasi,
4. Pelatihan,
5. Keadilan organisasi,
6. Rasa komunitas serta,
7. Adanya dukungan terhadap perkembangan bagi personel organisasi dengan adanya kebebasan aktualisasi diri, promosi, dan keamanan dalam organisasi.

Berbeda halnya dengan teori yang lain menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu *investments* (investasi), *reciprocity* (balas budi), *lack of alternatives* (keterbatasan alternatif), *identification* (persamaan nilai pribadi dengan organisasi) (Rachmad, 2013).

Berdasarkan dari beberapa faktor yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain; membuat aturan tertulis terkait organisasi, membangun komunikasi, menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan nilai organisasi, pelatihan, keadilan organisasi, rasa komunitas serta, adanya dukungan terhadap perkembangan bagi personel organisasi. Namun pada teori yang lain dijelaskan ada *investments* (investasi), *reciprocity* (balas budi), *lack of alternatives* (keterbatasan alternatif), *identification* (persamaan nilai pribadi dengan organisasi).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian yang dipandang relevan dengan penelitian

ini yang memiliki karakteristik yang hampir sama dalam hal tema, meskipun berbeda dalam hal variabel, kriteria subjek, jumlah ataupun metode analisisnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Rita & Hidayati (2018). Hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai di lima kantor kecamatan yang berada di wilayah utara Brantas. Kepuasan kerja merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai di lima kantor kecamatan yang berada di wilayah utara Brantas.

Penelitian yang dilakukan oleh Soltan dan Muhammad (2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aswitama dan Qomariyah, (2021). Hasil yang ditemukan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* sebesar 28,2%, iklim organisasi berkontribusi lebih besar untuk terbentuknya *organizational citizenship behaviour* dari kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizda (2021). Hasil penelitiannya menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh yang positif terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*. Koefisien jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*

(OCB). Hal ini berimplikasi pada pimpinan atau manager harus meningkatkan komitmen karyawan agar *organizational citizenship behaviour* (OCB) meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Qamar (2012). Semua dimensi dalam *organizational citizenship behaviour* (OCB) mendapat pengaruh positif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Penelitian yang dilakukan oleh Sukanto dan Gilang (2018). Kesimpulan penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan skor 74,6%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja didalam perusahaan akan berpengaruh untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour*.

Penelitian yang dilakukan oleh Zalfa (2021) gambaran komitmen organisasi dalam kategori sangat baik, sedangkan gambaran *organizational citizenship behaviour* dalam kategori baik. Didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga perilaku *organizational citizenship behaviour*.

2.5 Kerangka konseptual

2.5.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja pegawai tersebut tinggi (Amalia, 2017). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi personel mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting.

Kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku *organizational citizenship behaviour* karena pegawai yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya (Darmawati, 2016). Dengan kepuasan yang dimiliki akan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Pegawai yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja mampu menjadi pendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behaviour* karena ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan cenderung melakukan pekerjaan melebihi dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya, bersedia untuk membantu rekan kerja yang lain, dan cenderung berbicara hal-hal yang positif tentang perusahaan (Mutiarni dan Hidayati, 2018).

Seperti menurut beberapa penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pegawai di Instansinya (Takdir dan Ali, 2020). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Sengkey, dkk, 2018).

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Fitri dan Endratno, 2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* merupakan hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (Mahayasa, dkk, 2018). Pegawai yang puas dengan pekerjaannya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh dan dikerjakan dengan semaksimal mungkin serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mahardika dan Wibawa, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dilingkungan organisasi. Hal tersebut memberikan makna bahwa ketika tingkat kepuasan kerja pegawai semakin tinggi maka perilaku *organizational citizenship behaviour* akan meningkat pula (Dewi dan Riana, 2018).

2.5.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*

Beberapa penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), seperti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Fitri dan

Endratno, 2021). Terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* yaitu semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (Mahayasa, dkk, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian studi pada bidang akademis, bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (Yulianto, dkk, 2016). Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dan secara signifikan mampu menjelaskan *organizational citizenship behaviour* pegawai (Khan dan Rashid, 2012). Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (Subianto, 2021) Sehingga komitmen organisasi memang sering menjadi mediasi untuk *organizational citizenship behaviour* (Priyandini, dkk, 2020).

Pekerjaan yang memiliki komitmen tinggi didapatkan dari hubungan rekan kerja yang lebih baik dan pada gilirannya dapat mengarahkan *organizational citizenship behaviour* yang lebih tinggi, dan kemudian secara keseluruhan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* dalam organisasi (Rahayu, 2017). Temuan bahwa komitmen untuk satu tim meningkatkan kemungkinan terlibat dalam *citizenship behaviour* untuk pegawai dengan komitmen yang lebih tinggi memberikan wawasan penting tentang manfaat potensial komitmen terhadap *organizational citizenship behaviour* secara keseluruhan (Vanya, dkk, 2021).

2.5.3 Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*

Kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku *organizational citizenship behaviour* karena pegawai yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya (Darmawati, 2016). Dengan kepuasan yang dimiliki akan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Pegawai yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja mampu menjadi pendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behaviour* karena ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan cenderung melakukan pekerjaan melebihi dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya, bersedia untuk membantu rekan kerja yang lain, dan cenderung berbicara hal-hal yang positif tentang perusahaan (Mutiarni dan Hidayati, 2018).

Faktor yang dapat membentuk *organizational citizenship behaviour* (OCB) salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penentu utama *organizational citizenship behaviour* personel. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Fitri dan Endratno, 2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* merupakan hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (Mahayasa, dkk, 2018). Pegawai yang puas dengan pekerjaannya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh dan dikerjakan dengan semaksimal mungkin serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan

kepadanya (Mahardika dan Wibawa, 2019). Kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dilingkungan organisasi. Hal tersebut memberikan makna bahwa ketika tingkat kepuasan kerja pegawai semakin tinggi maka perilaku *organizational citizenship behaviour* akan meningkat pula (Dewi dan Riana, 2018).

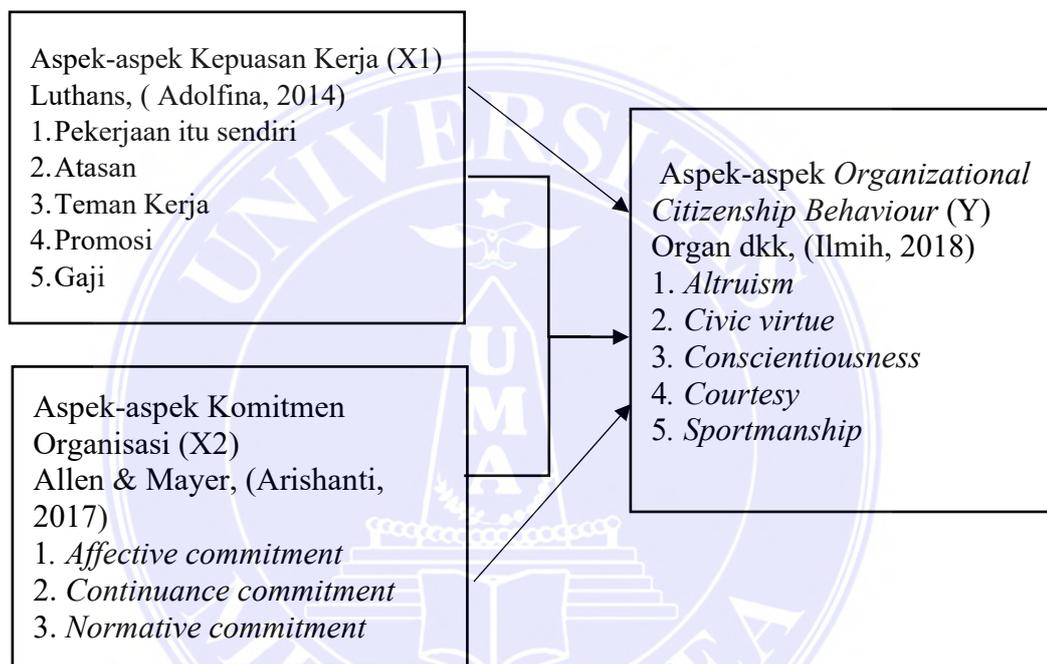
Selain itu, untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) personel juga dibutuhkan komitmen organisasi. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Fitri dan Endratno, 2021). Terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasional dengan *organizational citizenship behaviour* yaitu semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (Mahayasa, dkk, 2018).

Pekerjaan yang memiliki komitmen tinggi didapatkan dari hubungan rekan kerja yang lebih baik dan pada gilirannya dapat mengarahkan *organizational citizenship behaviour* yang lebih tinggi, dan kemudian secara keseluruhan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* dalam organisasi (Rahayu, 2017). Temuan bahwa komitmen untuk satu tim meningkatkan kemungkinan terlibat dalam *citizenship behaviour* untuk pegawai dengan komitmen yang lebih tinggi memberikan wawasan penting tentang manfaat potensial komitmen terhadap *organizational citizenship behaviour* secara keseluruhan (Vanya, dkk, 2021).

Sharma, (Kaswan, 2018) tidak ada keraguan bahwa komitmen organisasi membawa kepada kepuasan kerja. Kepuasan kerja diakui sebagai komponen komitmen organisasi. Lebih spesifiknya, komitmen organisasi dapat dipahami

sebagai predictor komitmen organisasi. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang tinggi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dapat dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

H3: Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2017).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB).

3.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Sisimangaraja KM 10,5 No.60 Timbang Deli, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan.

3.3 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan

membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas, yakni kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2)
2. Variabel terikat, yakni *organizational citizenship behaviour* (Y)

3.4 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2017). Adapun defenisi operasional pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. *Organizational citizenship behaviour*

Organizational citizenship behaviour merupakan perilaku yang dilakukan personel dengan tujuan membantu orang lain di luar kewajiban pekerjaan, namun perilakunya tersebut memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan. kemudian ada beberapa aspek dari *organizational citizenship behaviour* yang diantaranya ada *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan Sportmanship*.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana personel merasakan puas secara fisik dan psikis kepada hasil kerja yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja akan terlihat jika personel lebih mengutamakan pekerjaannya dan bahagia dalam melakukan

pekerjaan. Aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi dan gaji.

3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah individu yang melibatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan statusnya di dalam organisasi. Segala sesuatu yang mendukung tumbuh kembangnya sebuah organisasi dan tetap terus mendukung visi misi organisasi. Beberapa aspek komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2017) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 165 personel Bidang Profesi dan Pengamanan yang terdiri dari Subbidwabprof, Subbidpaminal dan Subbidprovos. Subbidwabprof dengan jumlah 50 personel bertugas melaksanakan sidang kode etik terhadap personel yang melakukan pelanggaran kode etik, Subbidpaminal dengan jumlah 65 personel bertugas melaksanakan penyelidikan terhadap pelanggaran yang dilakukan personel dan Subbidprovos dengan jumlah 50 personel bertugas melaksanakan penegakan disiplin dan sidang disiplin bagi personel yang melakukan pelanggaran disiplin.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Berdasarkan Bagian Unit Kerja

No.	Bagian Unit Kerja	Jumlah Populasi
1.	Subbid Pertanggungjawaban Profesi (Wabprof)	50
2.	Subbid Pengamanan Lingkungan Internal (Paminal)	65
3.	Subbid Penegakan disiplin dan ketertiban (Provos)	50
Total		165

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 165 personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara, yang diambil dari jumlah seluruh total populasi.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* merupakan teknik yang digunakan dimana seluruh total populasi dijadikan sampel penelitian. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2019).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 165 personel.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari sumbernya atau narasumber yang berupa kata atau tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, jurnal, maupun artikel yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2017) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*.

Skala dalam penelitian ini bersifat tertutup hal ini dilakukan karena

responden memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berbeda-beda dan untuk menghindari informasi supaya tidak menyebar. Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Adapun skor setiap pertanyaan dalam skala likert ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Penilaian

Jawaban	Nilai Favorable	Nilai Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.8 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

3.8.1 Uji Validitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2017). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan.

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang

hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2017). Kriteria penentuan validitas yaitu jika nilai p (probability) > 0,360 maka aitem tersebut valid sedangkan jika nilai p (probability) < 0,360 maka aitem tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi (Azwar 2016). Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dikatakan valid. Kriteria penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut jika nilai Cronbach's Alpha > 0,7 maka aitem tersebut dinyatakan reliabel sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha < 0,7 maka aitem tersebut dinyatakan tidak reliabel. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Wibowo, 2012).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11}	= reliabilitas instrumen
k	= jumlah butir pernyataan
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varian pada butir
σ_1^2	= varian total

Setelah diketahui jumlah aitem yang valid dan tingkat reliabilitasnya memenuhi persyaratan yang berlaku dari masing-masing skala. Lalu dilakukan penyebaran skala terhadap 165 personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang telah di kumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai sig. Unstandardized Residual yang dihasilkan. Jika nilai sig > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan jika nilai sig < 5%, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal (Ghozali, 2018). Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{x_i - \mu}{SD}$$

Keterangan:

x_i : skor data variabel yang akan diuji normalitasnya
 μ : nilai rata-rata
 SD : standar deviasi

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Bila *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ada yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

- b. Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan (Sugiyono, 2017). Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $\alpha = 0,05$. Cara mengetahui kedua variabel linear atau tidak yaitu dengan melihat nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity*. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel terdapat hubungan yang linear (Burhan, 2012).

3.10 Regresi Linier Berganda

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 *for windows*. Adapun persamaan regresi berganda menurut Ghozali (2018) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan:

Y	= Nilai taksiran variabel terikat (Y)
a	= konstanta
b ₁	= koefisien regresi variabel bebas (X ₁)
b ₂	= koefisien regresi variabel bebas (X ₂)
X ₁	= Nilai variabel X ₁
X ₂	= Nilai variabel X ₂
e	= standar error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel dengan syarat sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (H_a diterima).
- Jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (H_a ditolak).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), uji simultan atau uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap OCB. Kriteria uji F dinyatakan sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (H_a diterima).
- Jika nilai sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (H_a ditolak).

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R-Square* (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya (Ghozali, 2018).

Jika koefisien determinasi semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara, setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi Bidpropam Polda Sumatera Utara
 - a. Atasan yaitu Kepala Bidpropam Kepolisian Daerah Sumatera Utara, harus

tetap mempertahankan dan meningkatkan sikap kepemimpinan. Sikap kepemimpinan yang dimaksud yaitu bersikap adil kepada semua bawahan, dengan sikap pemimpin yang adil dan selalu memberikan motivasi, personel merasa dihargai dan tidak merasa di diskriminasi dalam bekerja. Dengan demikian, *organizational citizenship behaviour* pada personel akan meningkat sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- b. Ikatan emosional personel untuk terus bergabung pada instansi ini harus terus dipertahankan dan didukung oleh instansi dengan cara pemberian *reward* atau penghargaan bagi personel yang berprestasi. Dengan adanya *reward*, maka para personel akan termotivasi untuk bekerja dan *organizational citizenship behaviour* pada personel akan meningkat.
2. Kepada personel Bidpropam Polda Sumatera Utara diharapkan dapat mengikuti dan berpartisipasi aktif terhadap peraturan yang sudah ditetapkan dan menciptakan hubungan baik dengan sesama rekan kerja serta menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan nyaman.
 3. Saran kepada peneliti berikutnya
 Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) misalnya stres kerja, kepribadian dan suasana hati,

pendidikan dan pelatihan, masa kerja, motivasi kerja dan dukungan sosial. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya supaya memperluas objek penelitian karena penelitian ini hanya dilakukan pada personel Bidpropam Kepolisian Daerah Sumatera Utara saja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan supaya lebih diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dengan tujuan menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian secara empiris sesuai dengan teori, namun penelitian ini hanya mengambil unsur-unsur kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organization citizenship behavior*.
2. Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya mencakup personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. 2014. Analisis Keterkaitan antara Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Individu. *Jurnal EMBA*. Vol.2, No.3.
- Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*. Vol.15, No.1.
- Amalia, R. 2017. Penempatan dan Pengembangan Pegawai. Buku Literatur IPDN.
- Ansel, M. & Wijono, S. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Enquery Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional*, Vol.5, No.2
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arishanti, K.I. 2017. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Personel. *Jurnal Psikologi*. Vol.1, No.1.
- Astuti, Puji dkk. 2019. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Para Medis*. *Jurnal Psikologi Integratif*. Vol.7, No.1.
- Aswitama, F. K, & Qomariyah, N. 2021. Meninjau *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan Melalui Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*. Vol.14 No.2
- Atmaja, S. 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jumanis - Baja*. Vol.4, No.1.
- Azwar, S. 2017. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Batilmurik, dkk. 2020. *The Role Of Organizational Citizenship Behavior As Relations Mediator: Study Of Personality And Performance Of Police In Indonesia*. Vol.9, No.6.
- Burhan, N. 2012. *Statistika*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Bustomi, dkk,. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Dakwah*. Vol.5, No.1.
- Dani, A. K. 2016. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik pada Guru. *e Journal Psikologi*. Vol.3, No.3.
- Dash, S., Pradhan. 2014. *Determinants and consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations*. *Int. J. Bus. Manag. Invent.* 3,
- Darmawati, A. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.13, No.1

- Dewi & Riana 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *Jurnal Manajemen Udayana*. Vol.8, No.2
- Doli. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan. *Jurnal Pendidikan Psikologi dan Kesehatan*. Vol.1, No.2
- Elatotagam, J. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.5, No.4.
- Fitri, V. C. & Endratno. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, Vol.5 No.1.
- Fitriana, D., Dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.7, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahandika & Wijayanti. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.9, No.4.
- Griffin, Moorhead. 2014. Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Hermawan, F. & Christine, Y. 2014. Analisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di pt. X). *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*. Vol.18, No.2.
- Ilmih, A.A. 2018. Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snack Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol.6, No.2.
- Ingarianti, T. 2015. Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*. Vol. 6, No.1.
- Kaswan. 2018. Perilaku Organisasi Positif. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kreitner & Kinicki. 2017. Perilaku Organisasi, Edisi kelima. Jakarta: Salemba Empat
- Kusumajati, D.A. 2014. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*. Vol.5, No.1.

- Lestari, dkk. 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. Vol.7, No.2.
- Mahardika & Wibawa. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.8. No.1.
- Mahayasa, dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.12, No.1.
- Martoyo, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mohammad, J., dkk. 2016. Bridging the Gap Between Justice and Citizenship Behavior in Asian Culture. *Cross Cultural dan Strategic Management*. Vol.23, No.4.
- Organ, dkk. 2010. *Organizational Citizenship Behaviour, It's Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publication, Inc.
- Priyandini, L., dkk. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*. Vol.1, No.2.
- Pramadhani & Fajrianthi. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1, No.2.
- Qamar, Nida, dkk. 2012. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 4 No.7
- Rachmad, H. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora*. Vol.17, No.1.
- Rahayu D, Feryana. 2012. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*. Vol.1, No.2.
- Riadi E, 2016. *Statistika penelitian, Analisis manual dan IBM SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.
- Richard, L., dkk. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rita & Hidayati, M. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas, Kabupaten Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Vol.1, No.1.

- Rizda Retty, dkk. 2021. Pengaruh kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). *Sosio e-kons*. Vol 13, No.2.
- Robbins, dkk. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey, Pearson Education.
- Saraswati, dkk. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*. Vol.8, No.2.
- Sengkey, dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior
- Setyawan, dkk. 2020. Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.9, No.8.
- Soltan & Muhammad. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol.6 No.1.
- Subianto, D. J. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Abdoer Rahem di Situbondo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol.9, No.2.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukanto, N. R., Gilang, A. 2018. Judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No.2
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*. Vol.16, No.2.
- Suryani, D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol.16, No.1.
- Tarigan, Gabriel K. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol.4, No.1.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Waspodo, A & Midaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol.3 No.1
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Wirawan, 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan kedua. Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, N. A. B., dkk. 2016. Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB Islam (Studi pada BMT Masalah Sidogiri). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.14, No.4.
- Zalva, Yusriyya. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Topas Galeri Hotel. *Jurnal Ilmiah Direktorat RPIKK ULBI*. Vol 16, No.1.





Tabulasi Jawaban Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83
2	4	3	3	2	4	1	1	4	3	2	1	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	82
3	3	4	4	1	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	84
4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	2	2	1	4	2	4	3	4	2	1	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	79
5	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	1	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	84
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
7	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	84
8	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	3	4	4	1	1	3	2	1	3	1	4	4	4	1	1	4	2	2	4	2	79
9	4	3	3	2	4	1	1	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	80
10	2	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	3	2	4	1	1	1	1	4	1	4	2	73
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
12	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	81
13	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	1	1	1	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	78
14	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	75
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	3	4	2	3	4	4	2	3	3	1	4	1	2	3	3	3	3	1	84
16	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	79
17	3	3	3	3	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	2	3	2	4	4	4	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	76
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
19	3	3	1	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	4	2	3	3	4	1	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	78
20	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83
21	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	83
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	79
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	81
24	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	1	79
25	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	72
26	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	75
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	65
28	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	74
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
30	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86

Tabulasi Jawaban Uji Coba Skala Komitmen Organisasi

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	4	46
2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	44
3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	1	42
4	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	50
5	2	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	53
6	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	31
7	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	1	2	3	3	35
8	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	42
9	2	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	46
10	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	55
11	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	34
12	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	55
13	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	2	4	2	31
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	2	3	1	32
17	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	33
18	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	1	4	3	39
19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	1	2	4	2	42
20	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	38
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	52
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	4	2	44
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	1	2	4	3	47
24	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	1	2	4	3	47
25	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	40
26	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	1	3	2	3	43
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	38
28	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	1	3	2	2	43
29	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	1	1	2	2	46
30	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	63

Tabulasi Jawaban Uji Coba Skala Organizational Citizenship Behaviour

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	83	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	81	
4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	1	79	
5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	72	
6	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	75
7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	65
8	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	74
9	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	81
10	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	3	67
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
12	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	74
13	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	72
14	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	77
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	71
16	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	68
17	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	75
18	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	2	3	3	1	4	4	2	3	3	3	4	90
19	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	87
20	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	76
21	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	83
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	79
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	81
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
25	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	72
26	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	75
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	65
28	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	74
29	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	81
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106



LAMPIRAN – B
ANALISIS UJI VALIDITAS
DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total	
P01	Pearson Correlation	1	.459	0.333	0.229	0.309	0.172	0.053	.423	.367	0.000	0.227	0.206	0.206	0.328	0.110	0.353	.378	.408	0.113	0.060	.537	0.258	.514	0.334	0.286	.393	0.154	.369	.414	0.174	.573	
	Sig. (2-tailed)		0.011	0.072	0.223	0.097	0.364	0.780	0.020	0.046	1.000	0.228	0.274	0.274	0.076	0.562	0.056	0.039	0.025	0.554	0.754	0.002	0.168	0.004	0.071	0.125	0.032	0.416	0.045	0.023	0.357	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	.459	1	.398	0.197	0.269	0.134	0.146	.447	0.177	-0.088	-0.006	0.242	0.258	.423	.433	0.326	.458	.362	-0.049	0.294	.594	0.051	.447	.456	.512	.467	0.121	.388	0.275	.442	.616	
	Sig. (2-tailed)	0.011		0.029	0.297	0.151	0.481	0.440	0.013	0.349	0.643	0.975	0.197	0.168	0.020	0.017	0.078	0.011	0.050	0.798	0.115	0.001	0.790	0.013	0.011	0.004	0.009	0.523	0.034	0.141	0.014	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	0.333	.398	1	0.119	.523	0.156	0.212	0.299	0.246	.414	0.163	0.099	0.148	0.315	.370	0.254	.564	.367	0.324	0.229	.368	0.103	0.360	.480	.560	0.010	.431	.443	0.287	0.325	.636	
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.029		0.531	0.003	0.411	0.260	0.108	0.023	0.389	0.603	0.434	0.090	0.044	0.176	0.001	0.046	0.081	0.224	0.046	0.588	0.051	0.007	0.001	0.956	0.017	0.014	0.124	0.080	0.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	0.229	0.197	0.119	1	.405	.511	0.018	.432	.660	0.113	0.307	-0.072	-0.271	0.273	-0.153	0.346	0.010	0.105	0.074	0.175	0.255	0.311	0.258	0.306	0.103	0.183	0.212	0.085	.383	0.147	.421	
	Sig. (2-tailed)	0.223	0.297	0.531		0.026	0.004	0.924	0.017	0.000	0.554	0.099	0.705	0.148	0.144	0.419	0.061	0.958	0.580	0.699	0.355	0.174	0.095	0.169	0.100	0.587	0.333	0.260	0.656	0.037	0.440	0.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	0.309	0.269	.523	.405	1	0.176	-0.118	.555	0.257	0.251	0.064	-0.339	-0.323	.526	0.087	.471	0.143	.454	0.183	0.306	0.208	-0.191	0.079	.363	0.191	-0.013	.457	0.137	0.242	0.057	.422	
	Sig. (2-tailed)	0.097	0.151	0.003	0.026		0.354	0.534	0.001	0.170	0.181	0.735	0.067	0.081	0.003	0.647	0.009	0.450	0.012	0.332	0.100	0.269	0.311	0.677	0.049	0.313	0.946	0.011	0.471	0.197	0.763	0.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	0.172	0.134	0.156	.511	0.176	1	.567	0.067	.569	.469	.487	0.261	0.318	-0.262	0.318	0.322	0.279	-0.105	.546	0.249	0.202	0.222	0.346	-0.153	0.241	-0.033	0.318	0.127	.583	-0.173	.514	
	Sig. (2-tailed)	0.364	0.481	0.411	0.004	0.354		0.001	0.727	0.001	0.009	0.006	0.163	0.087	0.161	0.087	0.083	0.135	0.580	0.002	0.185	0.284	0.238	0.061	0.419	0.200	0.863	0.086	0.504	0.001	0.360	0.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	0.053	0.146	0.212	0.018	-0.118	.567	1	-0.193	0.281	.370	.398	.510	.641	-0.329	0.334	0.141	0.221	-0.163	.413	.418	0.318	0.247	.430	-0.213	.388	0.125	0.197	0.157	0.352	0.222	.476	
	Sig. (2-tailed)	0.780	0.440	0.260	0.924	0.534	0.001		0.307	0.133	0.044	0.029	0.004	0.000	0.076	0.071	0.458	0.240	0.390	0.023	0.022	0.087	0.188	0.018	0.258	0.034	0.510	0.297	0.407	0.056	0.237	0.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P08	Pearson Correlation	.423	.447	0.299	.432	.555	0.067	-0.193	1	.469	-0.336	-0.025	-0.277	-.396	.735	-0.056	0.346	0.082	.777	-0.090	0.182	.501	0.000	0.187	.436	0.166	.370	0.112	0.089	0.291	0.169	.421	
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.013	0.108	0.017	0.001	0.727	0.307		0.009	0.069	0.897	0.139	0.030	0.000	0.769	0.061	0.665	0.000	0.637	0.337	0.005	1.000	0.324	0.016	0.381	0.044	0.556	0.639	0.119	0.373	0.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P09	Pearson Correlation	.367	0.177	0.246	.660	0.257	.569	0.281	.469	1	0.256	.403	0.285	0.048	0.011	0.062	0.187	0.174	0.225	.387	0.203	0.293	.569	0.359	0.157	0.202	0.200	0.340	0.000	.698	0.239	.594	
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.349	0.189	0.000	0.170	0.001	0.133	0.009		0.172	0.027	0.128	0.799	0.954	0.747	0.324	0.358	0.232	0.035	0.282	0.116	0.001	0.052	0.408	0.286	0.290	0.066	1.000	0.000	0.204	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	0.000	-0.088	.414	0.113	0.251	.469	.370	-0.336	0.256	1	.544	0.354	0.306	-0.253	.488	0.193	0.269	-0.270	.526	0.279	-0.110	0.214	0.078	0.162	.469	-0.162	.715	0.163	.424	0.180	.460	
	Sig. (2-tailed)	1.000	0.643	0.023	0.554	0.181	0.009	0.044	0.069	0.172		0.002	0.055	0.100	0.178	0.006	0.307	0.151	0.149	0.003	0.136	0.563	0.257	0.682	0.392	0.009	0.393	0.000	0.389	0.020	0.342	0.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	0.227	-0.006	0.163	0.307	0.064	.487	.398	-0.025	.403	.544	1	0.332	0.276	-0.081	0.130	.433	-0.097	-0.104	.514	.376	.435	.528	0.146	0.212	.516	0.315	.368	-0.126	.380	0.304	.541	
	Sig. (2-tailed)	0.228	0.975	0.389	0.099	0.735	0.006	0.029	0.897	0.027	0.002		0.073	0.140	0.671	0.493	0.017	0.609	0.583	0.004	0.041	0.016	0.003	0.442	0.260	0.003	0.090	0.046	0.508	0.039	0.103	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	0.206	0.242	0.099	-0.072	-0.339	0.261	.510	-0.277	0.285	0.354	0.332	1	.700	-0.294	.524	-0.093	0.212	-0.095	.526	0.113	0.229	.479	0.311	0.152	.394	.456	0.095	0.266	0.268	0.312	.482	
	Sig. (2-tailed)	0.274	0.197	0.603	0.705	0.067	0.163	0.004	0.139	0.128	0.055	0.073		0.000	0.115	0.003	0.626	0.261	0.619	0.003	0.552	0.223	0.007	0.094	0.424	0.031	0.011	0.616	0.155	0.153	0.094	0.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	0.206	0.258	0.148	-0.271	-0.323	0.318	.641	-.396	0.048	0.306	0.276	.700	1	-.422	.545	-0.180	.399	-0.158	.519	.378	0.229	0.080	0.27									

Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
P01	Pearson Correlation	1	0.132	0.263	.411*	.480**	.517**	0.179	.598**	0.336	0.243	.494**	.417*	0.263	0.305	0.182	.395*	0.162	0.354	603**
	Sig. (2-tailed)		0.488	0.161	0.024	0.007	0.003	0.345	0.000	0.069	0.196	0.006	0.022	0.160	0.102	0.335	0.031	0.393	0.055	0.000
P02	Pearson Correlation	0.132	1	.651**	.417*	0.320	.455**	.514**	.385**	.638**	.374*	0.299	0.180	0.260	.473**	.503**	0.182	-0.009	0.229	657**
	Sig. (2-tailed)		0.488	0.000	0.022	0.085	0.011	0.004	0.036	0.000	0.042	0.108	0.342	0.166	0.008	0.005	0.337	0.962	0.223	0.000
P03	Pearson Correlation	0.263	.651**	1	.484**	.376*	.617**	.422*	.471**	.726**	.463**	0.021	0.249	0.136	0.177	0.143	0.326	0.062	.388*	643**
	Sig. (2-tailed)	0.161	0.000		0.007	0.041	0.000	0.020	0.009	0.000	0.010	0.914	0.185	0.474	0.349	0.452	0.079	0.745	0.034	0.000
P04	Pearson Correlation	.411*	.417*	.484**	1	.581**	.512**	0.203	.815**	.529**	0.224	0.356	0.294	0.306	.533**	0.132	.552**	0.134	.539**	740**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.022	0.007		0.001	0.004	0.281	0.000	0.003	0.235	0.054	0.115	0.100	0.002	0.486	0.002	0.479	0.002	0.000
P05	Pearson Correlation	.480**	0.320	.376*	.581**	1	0.270	.371*	.636**	.371*	.423*	.371*	0.242	0.065	.538**	0.154	.456**	0.206	.534**	674**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.085	0.041	0.001		0.149	0.044	0.000	0.044	0.020	0.043	0.198	0.732	0.002	0.416	0.011	0.275	0.002	0.000
P06	Pearson Correlation	.517**	.455**	.617**	.512**	0.270	1	0.328	.523**	.578**	0.280	0.272	0.282	0.287	0.212	0.215	0.157	0.087	0.299	630**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.011	0.000	0.004	0.149		0.077	0.003	0.001	0.135	0.146	0.130	0.124	0.261	0.253	0.409	0.647	0.108	0.000
P07	Pearson Correlation	0.179	.514**	.422*	0.203	.371*	0.328	1	0.215	0.308	.376*	0.154	0.199	.365**	0.298	.397**	0.281	0.184	0.126	554**
	Sig. (2-tailed)	0.345	0.004	0.020	0.281	0.044	0.077		0.254	0.097	0.040	0.417	0.293	0.047	0.110	0.030	0.132	0.330	0.508	0.001
P08	Pearson Correlation	.598**	.385**	.471**	.815**	.636**	.523**	0.215	1	.676**	.477**	.584**	0.319	0.168	.693**	0.221	.754**	0.030	.504**	841**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.036	0.009	0.000	0.000	0.003	0.254		0.000	0.008	0.001	0.086	0.374	0.000	0.241	0.000	0.877	0.005	0.000
P09	Pearson Correlation	0.336	.638**	.726**	.529**	.371*	.578**	0.308	.676**	1	.657**	0.234	.418*	0.228	.366**	0.318	.509**	0.064	0.257	766**
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.000	0.000	0.003	0.044	0.001	0.097	0.000		0.000	0.214	0.022	0.225	0.047	0.086	0.004	0.737	0.170	0.000
P10	Pearson Correlation	0.243	.374*	.463**	0.224	.423*	0.280	.376*	.477**	.657**	1	0.223	0.101	0.125	.364*	.378**	.468**	0.189	0.005	600**
	Sig. (2-tailed)	0.196	0.042	0.010	0.235	0.020	0.135	0.040	0.008	0.000		0.235	0.595	0.509	0.048	0.040	0.009	0.316	0.980	0.000
P11	Pearson Correlation	.494**	0.299	0.021	0.356	.371*	0.272	0.154	.584**	0.234	0.223	1	-0.065	-0.075	.575**	0.335	0.316	0.083	.382*	520**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.108	0.914	0.054	0.043	0.146	0.417	0.001	0.214	0.235		0.731	0.694	0.001	0.070	0.089	0.662	0.037	0.003
P12	Pearson Correlation	.417*	0.180	0.249	0.294	0.242	0.282	0.199	0.319	.418*	0.101	-0.065	1	.521**	0.113	0.021	0.302	0.140	0.350	.455**
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.342	0.185	0.115	0.198	0.130	0.293	0.086	0.022	0.595	0.731		0.003	0.551	0.914	0.105	0.461	0.058	0.012
P13	Pearson Correlation	0.263	0.260	0.136	0.306	0.065	0.287	.365*	0.168	0.228	0.125	-0.075	.521**	1	0.149	0.223	0.190	0.176	0.137	.410*
	Sig. (2-tailed)	0.160	0.166	0.474	0.100	0.732	0.124	0.047	0.374	0.225	0.509	0.694	0.003		0.431	0.237	0.313	0.353	0.470	0.024
P14	Pearson Correlation	0.305	.473**	0.177	.533**	.538**	0.212	0.298	.693**	.366**	.364*	.575**	0.113	0.149	1	0.334	.683**	0.124	.510**	704**
	Sig. (2-tailed)	0.102	0.008	0.349	0.002	0.002	0.261	0.110	0.000	0.047	0.048	0.001	0.551	0.431		0.072	0.000	0.515	0.004	0.000
P15	Pearson Correlation	0.182	.503**	0.143	0.132	0.154	0.215	.397**	0.221	0.318	.378**	0.335	0.021	0.223	0.334	1	0.214	0.100	-0.106	.453**
	Sig. (2-tailed)	0.335	0.005	0.452	0.486	0.416	0.253	0.030	0.086	0.040	0.070	0.914	0.237	0.072			0.255	0.600	0.577	0.012
P16	Pearson Correlation	.395*	0.182	0.326	.552**	.456**	0.157	0.281	.754**	.509**	.468**	0.316	0.302	0.190	.683**	0.214	1	0.159	.439**	693**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.337	0.079	0.002	0.011	0.409	0.132	0.000	0.004	0.009	0.089	0.105	0.313	0.000	0.255			0.402	0.015
P17	Pearson Correlation	0.162	-0.009	0.062	0.134	0.206	0.087	0.184	0.030	0.064	0.189	0.083	0.140	0.176	0.124	0.100	0.159	1	0.236	0.287
	Sig. (2-tailed)	0.393	0.962	0.745	0.479	0.275	0.647	0.330	0.877	0.737	0.316	0.662	0.461	0.353	0.515	0.600	0.402		0.209	0.125
P18	Pearson Correlation	0.354	0.229	.388**	.539**	.534**	0.299	0.126	.504**	0.257	0.005	.382*	0.350	0.137	.510**	-0.106	.439**	0.236	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.223	0.034	0.002	0.002	0.108	0.508	0.005	0.170	0.980	0.037	0.058	0.470	0.004	0.577	0.015	0.209		0.001
Total	Pearson Correlation	.603**	.657**	.643**	.740**	.674**	.630**	.554**	.841**	.766**	.600**	.520**	.455**	.410*	.704**	.453**	.693**	0.287	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.003	0.012	0.024	0.000	0.012	0.000	0.125	0.001	

Uji Validitas Skala Organizational Citizenship Behaviour

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
P01	Pearson Correlation	1	0.153	.378	.417	.414	0.292	0.198	.715	0.276	0.134	.594	0.265	0.120	.419	.431	.655	.518	.667	.508	.372	0.349	0.159	0.320	0.353	.491	.439	0.276	.382	0.314	-0.018	.660
	Sig. (2-tailed)		0.420	0.040	0.022	0.023	0.117	0.293	0.000	0.141	0.480	0.001	0.157	0.527	0.021	0.018	0.000	0.003	0.000	0.004	0.043	0.059	0.401	0.085	0.055	0.006	0.015	0.140	0.037	0.091	0.925	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	0.153	1	.636	.431	.578	.585	0.059	.444	.774	.653	0.138	0.215	.499	0.213	0.193	0.125	0.277	0.199	0.207	.488	0.267	.398	0.059	0.304	.370	0.112	.607	.656	.767	.704	.676
	Sig. (2-tailed)	0.420		0.000	0.018	0.001	0.001	0.756	0.014	0.000	0.000	0.468	0.255	0.005	0.259	0.306	0.511	0.138	0.292	0.271	0.006	0.153	0.029	0.758	0.102	0.044	0.556	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	.378	.636	1	.390	0.313	.831	0.265	.424	.738	.618	0.091	0.272	0.258	0.140	0.096	-0.023	.436	.405	0.218	0.268	.371	.590	0.140	0.144	0.155	0.014	.542	.634	.694	.448	.643
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.000		0.033	0.092	0.000	0.157	0.020	0.000	0.000	0.631	0.145	0.169	0.460	0.612	0.905	0.016	0.026	0.246	0.122	0.044	0.001	0.462	0.448	0.414	0.940	0.002	0.000	0.000	0.013	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	.417	.431	.390	1	.496	.375	0.219	.756	.565	0.063	.537	0.053	-0.065	.415	-0.017	0.200	0.343	.594	0.142	.668	.578	.452	.452	.735	.731	.395	0.163	0.037	0.229	.579	.673
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.018	0.033		0.005	0.041	0.244	0.000	0.001	0.742	0.002	0.780	0.731	0.022	0.930	0.289	0.063	0.001	0.453	0.000	0.001	0.012	0.012	0.000	0.000	0.031	0.389	0.846	0.224	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	.414	.578	0.313	.496	1	0.333	0.295	.648	.382	.450	.526	0.302	0.301	0.305	0.285	.530	.412	.372	.541	.749	.614	0.041	0.316	.409	.492	0.341	.409	.411	.544	.481	.749
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.001	0.092	0.005		0.072	0.113	0.000	0.037	0.013	0.003	0.105	0.106	0.102	0.126	0.003	0.024	0.043	0.002	0.000	0.000	0.830	0.089	0.025	0.006	0.065	0.025	0.024	0.002	0.007	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	0.292	.585	.831	.375	0.333	1	0.180	.383	.695	.612	0.056	.454	0.230	0.071	0.121	-0.030	.514	.422	0.129	0.191	.375	.604	0.042	0.297	0.222	-0.100	.419	.558	.698	.499	.617
	Sig. (2-tailed)	0.117	0.001	0.000	0.041	0.072		0.342	0.037	0.000	0.000	0.767	0.012	0.222	0.711	0.523	0.874	0.004	0.020	0.498	0.312	0.041	0.000	0.825	0.112	0.239	0.601	0.021	0.001	0.000	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	0.198	0.059	0.265	0.219	0.295	0.180	1	0.169	0.108	-0.043	0.032	.562	0.284	-0.234	0.099	0.006	0.115	0.049	0.216	0.196	0.252	0.103	-0.003	0.067	-0.003	-0.136	-0.048	0.171	-0.075	0.097	0.239
	Sig. (2-tailed)	0.293	0.756	0.157	0.244	0.113	0.342		0.372	0.572	0.822	0.868	0.001	0.128	0.213	0.602	0.976	0.543	0.799	0.252	0.299	0.179	0.589	0.988	0.725	0.986	0.473	0.803	0.366	0.693	0.611	0.202
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P08	Pearson Correlation	.715	.444	.424	.756	.648	.383	0.169	1	.471	0.205	.862	0.094	-0.097	.714	0.148	.548	0.341	.758	0.206	.657	.708	0.340	0.317	.656	.713	.625	0.346	0.206	.376	.443	.799
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.014	0.020	0.000	0.000	0.037	0.372		0.009	0.277	0.000	0.623	0.609	0.000	0.435	0.002	0.065	0.000	0.275	0.000	0.000	0.066	0.088	0.000	0.000	0.061	0.275	0.040	0.014	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P09	Pearson Correlation	0.276	.774	.738	.565	.382	.695	0.108	.471	1	.505	0.157	0.360	.516	0.119	0.133	-0.056	.427	.487	0.257	.509	0.301	.708	0.304	0.226	.397	0.200	.405	.648	.690	.683	.728
	Sig. (2-tailed)	0.141	0.000	0.000	0.001	0.037	0.000	0.572	0.009		0.004	0.408	0.050	0.003	0.530	0.484	0.768	0.019	0.006	0.170	0.004	0.106	0.000	0.103	0.230	0.030	0.290	0.026	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	0.134	.653	.618	0.063	.450	.612	-0.043	0.205	.505	1	0.097	0.347	0.350	0.119	0.310	0.011	0.302	0.053	0.310	0.273	.389	0.216	-0.023	0.183	0.125	0.095	.561	.586	.667	.382	.529
	Sig. (2-tailed)	0.480	0.000	0.000	0.742	0.013	0.000	0.822	0.277	0.004		0.611	0.060	0.058	0.531	0.096	0.955	0.105	0.780	0.095	0.144	0.034	0.252	0.906	0.332	0.510	0.618	0.001	0.001	0.000	0.037	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.594	0.138	0.091	.537	.526	0.056	0.032	.862	0.157	0.097	1	-0.041	-0.229	.702	0.103	.591	0.255	.667	0.203	.524	.685	0.150	0.266	.595	.683	.717	0.145	0.000	0.119	0.177	.589
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.468	0.631	0.002	0.003	0.767	0.868	0.000	0.408	0.611		0.830	0.223	0.000	0.587	0.001	0.174	0.000	0.281	0.003	0.000	0.429	0.155	0.001	0.000	0.000	0.444	1.000	0.532	0.349	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	0.265	0.215	0.272	0.053	0.302	.454	.562	0.094	0.360	0.347	-0.041	1	.559	-0.339	.466	-0.046	.475	0.180	.438	0.162	0.138	0.312	-0.076	0.093	-0.021	-0.161	-0.024	.496	0.214	0.102	.387
	Sig. (2-tailed)	0.157	0.255	0.145	0.780	0.105	0.012	0.001	0.623	0.050	0.060	0.830		0.001	0.067	0.010	0.810	0.008	0.341	0.015	0.393	0.467	0.094	0.688	0.624	0.912	0.397	0.901	0.005	0.255	0.593	0.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	0.120	.499	0.140	.415	0.305	0.071	-0.234	.714	0.119	0.119	.702	-0.339	-.466	1	0.144	.472	-0.046	.565	-0.150	.468	.498	0.039	0.345	.440	.482	.763	.419	-0.105	0.197	0.283	.454
	Sig. (2-tailed)	0.527	0.005	0.169	0.731	0.106	0.222																									

P16	Pearson Correlation	.655	0.125	-0.023	0.200	.530	-0.030	0.006	.548	-0.056	0.011	-.591	-0.046	0.046	.472	.513	1	.396	.477	.487	.450	0.316	-0.179	.405	.392	.548	.513	0.215	0.214	0.303	-0.033	.526
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.511	0.905	0.289	0.003	0.874	0.976	0.002	0.768	0.955	0.001	0.810	0.809	0.008	0.004		0.030	0.008	0.006	0.013	0.089	0.344	0.026	0.032	0.002	0.004	0.254	0.257	0.103	0.862	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	.518	0.277	.436	0.343	.412	.514	0.115	0.341	.427	0.302	0.255	.475	.368	-0.046	.516	.396	1	.570	.572	.395	0.261	0.357	0.261	0.280	0.339	0.053	0.181	.526	.530	0.195	.640
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.138	0.016	0.063	0.024	0.004	0.543	0.065	0.019	0.105	0.174	0.008	0.045	0.811	0.004	0.030		0.001	0.001	0.031	0.164	0.052	0.163	0.134	0.067	0.781	0.338	0.003	0.003	0.301	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pearson Correlation	.667	0.199	.405	.594	.372	.422	0.049	.758	.487	0.053	.667	.180	-0.076	.565	-.207	.477	.570	1	0.358	.553	.492	.465	.574	.487	.637	.607	0.278	0.302	.429	0.325	.748
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.292	0.026	0.001	0.043	0.020	0.799	0.000	0.006	0.760	0.000	0.341	0.691	0.001	0.271	0.008	0.001		0.052	0.002	0.008	0.010	0.001	0.006	0.000	0.000	0.137	0.105	0.018	0.079	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	.508	0.207	0.218	0.142	.541	0.129	0.216	0.206	0.257	0.310	0.203	.438	.539	-0.150	.433	.487	.572	0.358	1	.402	0.142	0.059	.493	0.159	0.337	0.179	0.189	.614	.435	-0.050	.549
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.271	0.246	0.453	0.002	0.498	0.252	0.275	0.170	0.095	0.281	0.015	0.002	0.429	0.017	0.006	0.001	0.052		0.028	0.453	0.758	0.008	0.401	0.069	0.343	0.318	0.000	0.016	0.791	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	.372	.486	0.288	.668	.749	0.191	0.196	.657	.509	0.273	.524	.162	0.129	.468	.416	.450	.395	.553	.402	1	.710	0.232	.639	.488	.583	.631	0.304	0.287	.421	.581	.785
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.006	0.122	0.000	0.000	0.312	0.299	0.000	0.004	0.144	0.003	0.393	0.496	0.009	0.022	0.013	0.031	0.002	0.028		0.000	0.216	0.000	0.006	0.001	0.000	0.103	0.124	0.020	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation	0.349	0.267	.371	.578	.614	.375	0.252	.708	0.301	.389	.685	0.138	-0.244	.498	0.182	0.316	0.261	.492	0.142	.710	1	0.317	0.314	.623	.521	.540	0.185	0.090	0.246	.412	.656
	Sig. (2-tailed)	0.059	0.153	0.044	0.001	0.000	0.041	0.179	0.000	0.106	0.034	0.000	0.467	0.194	0.005	0.336	0.089	0.164	0.006	0.453	0.000		0.088	0.091	0.000	0.003	0.002	0.328	0.638	0.189	0.024	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	0.159	.398	.590	.452	0.041	.604	0.103	0.340	.708	0.216	0.150	0.312	0.162	0.039	0.104	-0.179	0.357	.465	0.059	0.232	0.317	1	0.185	0.244	0.205	0.026	-0.004	.432	0.338	0.272	.468
	Sig. (2-tailed)	0.401	0.029	0.001	0.012	0.830	0.000	0.589	0.066	0.000	0.252	0.429	0.094	0.391	0.840	0.586	0.344	0.052	0.010	0.758	0.216	0.088		0.327	0.194	0.277	0.893	0.982	0.017	0.068	0.146	0.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	0.320	0.059	0.140	.452	0.316	0.042	-0.003	0.317	0.304	-0.023	0.266	-0.076	-0.011	0.345	0.259	.405	0.261	.574	.493	.639	0.314	0.185	1	0.262	.437	.515	0.062	0.161	0.269	0.141	.491
	Sig. (2-tailed)	0.085	0.758	0.462	0.012	0.089	0.825	0.988	0.088	0.103	0.906	0.155	0.688	0.955	0.062	0.168	0.026	0.163	0.001	0.006	0.000	0.091	0.327		0.161	0.016	0.004	0.746	0.394	0.151	0.457	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pearson Correlation	0.353	0.304	0.144	.735	.409	0.297	0.067	.856	0.226	0.183	.595	0.093	-0.249	.440	0.130	.392	0.280	.487	0.159	.488	.623	0.244	0.262	1	.794	.413	0.100	-0.046	0.154	.376	.573
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.102	0.448	0.000	0.025	0.112	0.725	0.000	0.230	0.332	0.001	0.624	0.185	0.015	0.495	0.032	0.134	0.006	0.401	0.006	0.000	0.194	0.161		0.000	0.023	0.597	0.806	0.416	0.041	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P25	Pearson Correlation	.491	.370	0.155	.731	.492	0.222	-0.003	.713	.397	0.125	.683	-0.021	0.047	.482	0.104	.548	0.339	.637	0.337	.583	.521	0.205	.437	.794	1	.680	0.328	0.126	0.298	.506	.701
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.044	0.414	0.000	0.006	0.239	0.986	0.000	0.030	0.510	0.000	0.912	0.804	0.007	0.586	0.002	0.067	0.000	0.069	0.001	0.003	0.277	0.016	0.000		0.000	0.079	0.506	0.109	0.004	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P26	Pearson Correlation	.439	0.112	0.014	.395	0.341	-0.100	-0.136	.625	0.200	0.095	.717	-0.161	-0.157	.763	0.248	.513	0.053	.607	0.179	.631	.540	0.026	.515	.413	.680	1	.361	-0.020	0.116	0.325	.534
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.556	0.940	0.031	0.065	0.601	0.473	0.000	0.290	0.618	0.000	0.397	0.407	0.000	0.186	0.004	0.781	0.000	0.343	0.000	0.002	0.893	0.004	0.023	0.000		0.050	0.917	0.540	0.080	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P27	Pearson Correlation	0.276	.607	.542	0.163	.409	.419	-0.048	0.346	.405	.561	0.145	-0.024	0.226	.419	0.127	0.215	0.181	0.278	0.189	0.304	0.185	-0.004	0.062	0.100	0.328	.361	1	.425	.630	.545	.524
	Sig. (2-tailed)	0.140	0.000	0.002	0.389	0.025	0.021	0.803	0.061	0.026	0.001	0.444	0.901	0.229	0.021	0.505	0.254	0.338	0.137	0.318	0.103	0.328	0.982	0.746	0.597	0.079	0.050		0.019	0.000	0.002	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P28	Pearson Correlation	.382	.656	.634	0.037	.411	.558	0.171	0.206	.648	.586	0.000	.496	.702	-0.105	.433	0.214	.526	0.302	.614	0.287	0.090	.432	0.161	-0.046	0.126	-0.020	.425	1	.822	0.271	.624
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.000	0.000	0.848	0.024	0.001	0.366	0.275	0.000	0.001	1.000	0.005	0.000	0.562	0.017	0.257	0.003	0.105	0.000	0.124	0.638	0.017	0.394	0.808	0.506	0.917	0.019		0.000	0.148	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P29	Pearson Correlation	0.314	.767	.694	0.229	.544	.698	-0.075	.376	.690	.667	0.119	0.214	.436	0.197	0.280	0.303	.530	.429	.435	.421	0.246	0.338	0.269	0.154	0.298	0.116	.630	.822	1	.566	.717
	Sig. (2-tailed)	0.091	0.000	0.000	0.224	0.002	0.000	0.693	0.040	0.000	0.000	0.532	0.255	0.016	0.296	0.134	0.103	0.003	0.018	0.016	0.020	0.189	0.068	0.151	0.416	0.109	0.540	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P30	Pearson Correlation	-0.018	.704	.448	.579	.481	.499	0.097																								

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

RELIABILITY

/VARIABLES=P01 P02 P03 P04 P05 P06 P07 P08 P09 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17
P18 P19 P20 P21

P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[Kepuasan Kerja]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	30

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

RELIABILITY

/VARIABLES=P01 P02 P03 P04 P05 P06 P07 P08 P09 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17
P18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[Komitmen Organisasi]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	18

Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behaviour*

RELIABILITY

/VARIABLES=P01 P02 P03 P04 P05 P06 P07 P08 P09 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17
P18 P19 P20 P21

P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[OCB]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	30



Tabulasi Jawaban Skala Kepuasan Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total	
1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	95	
2	4	3	3	2	4	1	1	4	3	2	1	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	79	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	107	
4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	88	
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	99	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	102	
7	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	89	
8	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	99	
9	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92	
10	2	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	97	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	83	
12	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	93	
13	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	101	
14	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	92	
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	99	
16	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93	
17	3	3	3	3	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	91	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	110	
19	3	3	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	100
20	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	97	
21	3	3	3	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	100	
22	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	95	
23	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	93
24	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	96	
25	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
26	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	103
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	64	
28	3	2	2	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	96	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
30	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	94	
31	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	98	
32	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	98	
33	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	96	
34	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	98	
35	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	99	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	111	
37	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	81	
38	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	90	
39	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86	
40	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	96	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	93	
42	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	80	
43	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	1	1	1	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	77	
44	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	72	
45	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	3	4	2	3	4	4	2	3	3	1	4	1	2	3	3	3	3	83	
46	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	76	
47	3	3	3	3	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	2	3	2	4	4	4	3	1	1	3	2	3	3	3	1	75	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	107	
49	3	3	1	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	4	2	3	3	4	1	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	75	
50	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80	
51	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	81	
52	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	75	
53	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	79	
54	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	78	
55	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	69	

56	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	96	
57	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	1	2	4	69
58	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	72	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111	
60	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
61	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	80	
62	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	99	
63	1	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	78	
64	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	98	
65	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	101	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	106	
67	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	98	
68	4	1	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
69	2	4	1	1	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	76	
70	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	3	2	4	1	1	1	1	4	1	4	2	3	74	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
72	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	80	
73	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	97	
74	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	99	
75	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	101	
76	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	102	
77	3	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	2	3	2	4	4	4	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	2	72	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	110	
79	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	102	
80	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	103	
81	1	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	97	
82	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	78	
83	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	97	
84	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	99	
85	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	100		
86	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	101		
87	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	70		
88	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	77	
89	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	110	
90	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
91	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	90	
92	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	95	
93	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	69	
94	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	75	
95	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	109	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	91	
97	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
98	1	4	3	2	1	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	91	
99	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	93	
100	2	4	3	4	2	2	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	98	
101	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	101	
102	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	109	
103	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	98	
104	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	98	
105	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	99	
106	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	97	
107	2	2	4	3	2	2	2	3	4	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	94	
108	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	94	
109	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	80	
110	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	79	

111	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	105	
112	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	105	
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
114	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	91	
115	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	88	
116	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	92	
117	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	110	
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
120	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
121	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	89
122	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	86	
123	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
124	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	69	
125	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	74	
126	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	1	1	2	1	4	1	4	2	2	2	3	4	68	
127	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	4	2	80	
128	2	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	86	
129	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	4	4	51		
130	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	61	
131	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	75	
132	2	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	3	75	
133	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	83	
134	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	59	
135	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	83	
136	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	2	4	2	4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	51	
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	69	
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
139	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	4	4	4	56	
140	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	4	55	
141	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	1	4	3	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	4	61	
142	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	68	
143	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	62	
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88
145	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	75
146	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	79	
147	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	78	
148	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	71		
149	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	75	
150	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	63	
151	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	74
152	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	77	
153	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	104	
154	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	3	69		
155	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	70	
156	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	1	1	2	1	4	1	4	2	2	3	66	
157	1	2	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	79	
158	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	3	84	
159	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	4	49	
160	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	61	
161	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	69	
162	2	3	2	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	73	
163	2	3	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	83	
164	2	4	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	61	
165	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	4	49	

Tabulasi Jawaban Skala Komitmen Organisasi

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	42
2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	42
3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	41
4	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	48
5	2	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	51
6	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	30
7	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	1	2	3	32
8	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	40
9	2	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	44
10	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	53
11	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	4	32
12	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	52
13	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	3	1	4	4	33
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	36
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	63
16	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	2	3	31
17	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	30
18	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	1	4	36
19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	41
20	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	45
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	46
24	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	46
25	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	39
26	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	41
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	37
28	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	44
29	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	45
30	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	61
31	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	40
32	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	41
33	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	38
34	1	2	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	45
35	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	48
36	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	30
37	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	1	32
38	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	40
39	2	3	2	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	2	44
40	2	3	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	51
41	2	4	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	32
42	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	52
43	2	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
44	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	38
45	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	62
46	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	30
47	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	31
48	1	4	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	36
49	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	39
50	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
52	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	47
53	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	47
54	4	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	45
55	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	39

56	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	42
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	36
58	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	43
59	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	1	3	4	2	2	48
60	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	60
61	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
62	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	1	4	3	1	4	1	2	37	
63	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	42	
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	38	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
66	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	45	
67	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	49	
68	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	49	
69	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	41	
70	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	43	
71	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	38	
72	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	45	
73	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	43	
74	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	63	
75	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	51	
76	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	37	
77	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2	3	4	1	1	2	3	3	37	
78	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	40	
79	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	44	
80	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	51	
81	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	32	
82	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	53	
83	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	2	4	2	30	
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	36	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	64	
86	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	4	4	1	4	2	3	1	34	
87	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	31	
88	2	1	2	2	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	1	4	3	36	
89	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	41	
90	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	37	
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
92	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	48	
93	2	2	3	2	4	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	37	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	40	
95	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	41	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
97	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	47	
98	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
99	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	41	
100	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	1	2	2	3	3	2	1	40	
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	44	
102	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	39	
103	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
104	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	1	2	2	1	2	41	
105	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	43	
106	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	52	
107	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	
108	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	52	
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	55	
110	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	57	

111	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
113	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	1	2	4	2	3	2	4	41
114	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	1	4	4	3	3	4	46
115	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	43
116	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
117	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	62
118	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	41
119	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	3	2	41
120	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	1	2	39
121	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
122	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
123	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	47
124	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	2	49
125	4	3	3	2	4	1	1	4	3	2	1	2	2	4	2	3	2	43
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	63
127	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	4	2	50
128	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	63
129	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	63
130	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	52
131	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	59
132	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
133	2	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
135	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	2	49
136	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	57
137	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	58
138	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	59
139	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	47
140	3	3	3	3	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	4	3	1	44
141	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	62
142	3	3	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
143	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
144	3	3	3	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	57
145	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	56
146	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	52
147	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	54
148	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	54
149	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
150	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	37
151	3	2	2	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	53
152	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	58
153	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	54
154	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	56
155	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	57
156	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	2	58
157	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	57
158	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	59
159	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
160	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	45
161	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	54
162	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	49
163	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	54
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	55
165	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	43

Tabulasi Jawaban Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	77
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	76
4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	76
5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	67
6	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	71
7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	61
8	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	70
9	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	73
10	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	2	62
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
12	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	70
13	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	68
14	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	73
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	65
16	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	3	64
17	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	71
18	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	2	3	3	1	4	4	2	3	3	83
19	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	81
20	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	72
21	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	77
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	73
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	76
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
25	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	67
26	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	71
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	61
28	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	70
29	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	73
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
31	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	72
32	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	2	3	3	1	4	4	2	85
33	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	82
34	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	74
35	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	75
36	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	76
37	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	74
38	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
39	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	70
40	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	71
41	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	63
42	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	68
43	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	71
44	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
46	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	76
47	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	74
48	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	67
49	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	72
50	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	63
51	4	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	70
52	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	72
53	4	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	63
54	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
55	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	70

56	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	70
57	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	73
58	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
59	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	74
60	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	74
61	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	73
62	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	70
63	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	61
64	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	69
65	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	75
66	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	63
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
68	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	69
69	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	67
70	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	73
71	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	67
72	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	63
73	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	70
74	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	2	3	3	1	4	4	2	3	3	3	84
75	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	81
76	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	70
77	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	77
78	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	74
79	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	76
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
81	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	68
82	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	70
83	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	61
84	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	69
85	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	75
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
88	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	76
89	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	76
90	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	67
91	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	71
92	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	61
93	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	70
94	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	73
95	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	62
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
97	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	70
98	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	68
99	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	73
100	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	75
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
103	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	78
104	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	78
105	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	82
106	3	4	2	2	2	2	1	3	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	76
107	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	66
108	3	4	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	72
109	2	4	4	2	2	2	2	4	4	1	4	4	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	75
110	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	4	66



LAMPIRAN-D
ANALISIS UJI ASUMSI
KLASIK

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	165	49	115	86.95	15.032
Komitmen_Organisasi	165	30	64	46.58	9.008
OCB	165	61	112	80.45	13.604
Valid N (listwise)	165				

Hasil Uji Normalitas

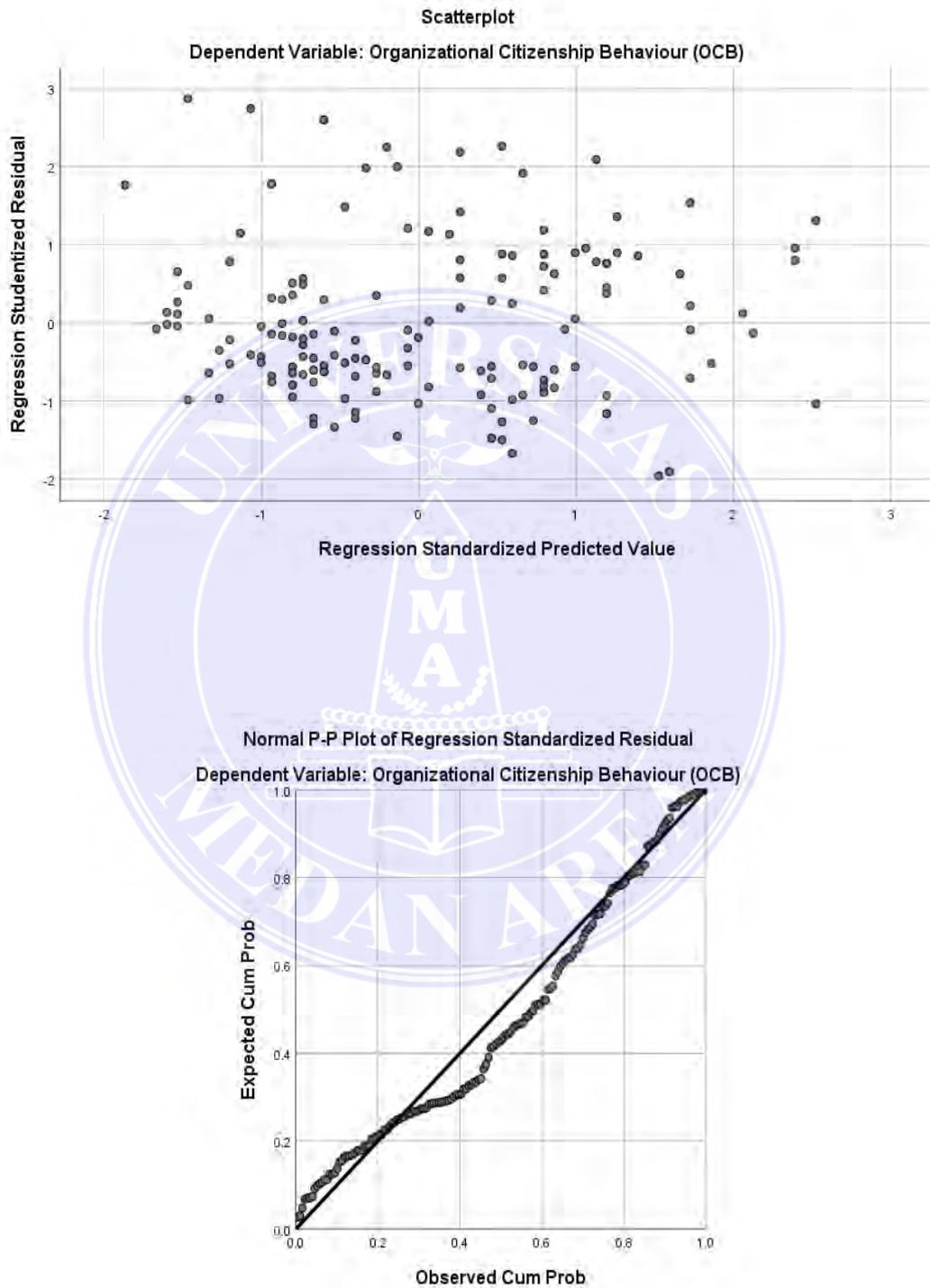
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.61540475
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.039
Test Statistic		.188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Heteroskedastisitas





LAMPIRAN – E
UJI LINEARITAS

Uji Linearitas Kepuasan Kerja dengan OCB

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) * Kepuasan Kerja	165	100.0%	0	0.0%	165	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	12187.875	52	234.382	1.445	.054
		Linearity	2462.319	1	2462.319	15.184	.000
		Deviation from Linearity	9725.556	51	190.697	1.176	.238
	Within Groups		18163.034	112	162.170		
	Total		30350.909	164			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) * Kepuasan Kerja	.635	.581	.634	.402

Uji Linearitas Komitmen Organisasi dengan OCB

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) * Komitmen Organisasi	165	100.0%	0	0.0%	165	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	13592.422	33	411.892	3.220	.000
		Linearity	6909.916	1	6909.916	54.014	.000
		Deviation from Linearity	6682.506	32	208.828	1.632	.129
	Within Groups		16758.487	131	127.927		
	Total		30350.909	164			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) * Komitmen Organisasi	.477	.419	.669	.448



Uji Parsial (Uji t) Kepuasan Kerja (X1) dengan OCB (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.581	.375	13.080

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2462.319	1	2462.319	14.391	.000 ^b
	Residual	27888.590	163	171.096		
	Total	30350.909	164			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	102.868	5.995		17.158	.000
	Kepuasan Kerja	.958	.168	.631	7.794	.001

a. Dependent Variable: OCB

Uji Parsial (Uji t) Komitmen Organisasi (X2) dengan OCB (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.419	.223	11.992

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6909.916	1	6909.916	48.049	.000 ^b
	Residual	23440.993	163	143.810		
	Total	30350.909	164			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.891	4.931		9.509	.000
	Komitmen Organisasi	.721	.104	.477	6.932	.002

a. Dependent Variable: OCB



Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.659	.550	11.781

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7868.280	2	3934.140	28.348	.001 ^b
	Residual	22482.629	162	138.782		
	Total	30350.909	164			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.298	8.206		7.835	.000
	Kepuasan Kerja	.865	.263	.583	7.628	.001
	Komitmen Organisasi	.656	.105	.434	6.241	.002

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour (OCB)



INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa Pasca Sarjana Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Bobby Arye Bintoro. Saat ini saya sedang melakukan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui persepsi personel Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Terdapat 3 (tiga) macam skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item/ butir pernyataan di dalamnya. Skala 1 memiliki 29 item pernyataan, skala 2 memiliki 17 item pernyataan dan skala 3 memiliki 28 item pernyataan (total seluruhnya adalah 74 item pernyataan). Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 15 hingga 30 menit.

Jumlah personel selaku responden dibutuhkan sebanyak 165 orang yang terdiri dari seluruh personel yang ada pada Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan saya jamin kerahasiaannya. Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu saudara membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog : -
2. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, Psikolog : -
3. Bobby Arye Bintoro : 0823-3365-5824

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan persepsi personel terhadap kehidupan kerjanya. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenalkan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenalkan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Medan, 17 Februari 2023

Peneliti

Responden

Petunjuk Pengerjaan Skala

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
 - **SS** (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - **S** (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 - **TS** (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - **STS** (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda *check list* yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.
5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terimakasih

Identitas Diri

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

SKALA KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya puas karena instansi memberikan tanggung jawab kepada saya dalam menangani pekerjaan yang saya hadapi.				
2.	Saya ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
3.	Saya merasa puas karena melakukan sesuatu yang bermanfaat terhadap instansi tempat saya bekerja.				
4.	Beban tugas yang diberikan kepada saya terlalu berat.				
5.	Saya tidak puas karena saya tidak tahu kejelasan batas tanggung jawab saya terhadap pekerjaan saya.				
6.	Komunikasi atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan tugas.				
7.	Saya puas karena atasan saya mau mendengarkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.				
8.	Pimpinan memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.				
9.	Pimpinan tidak peduli dengan prestasi kerja anggota.				

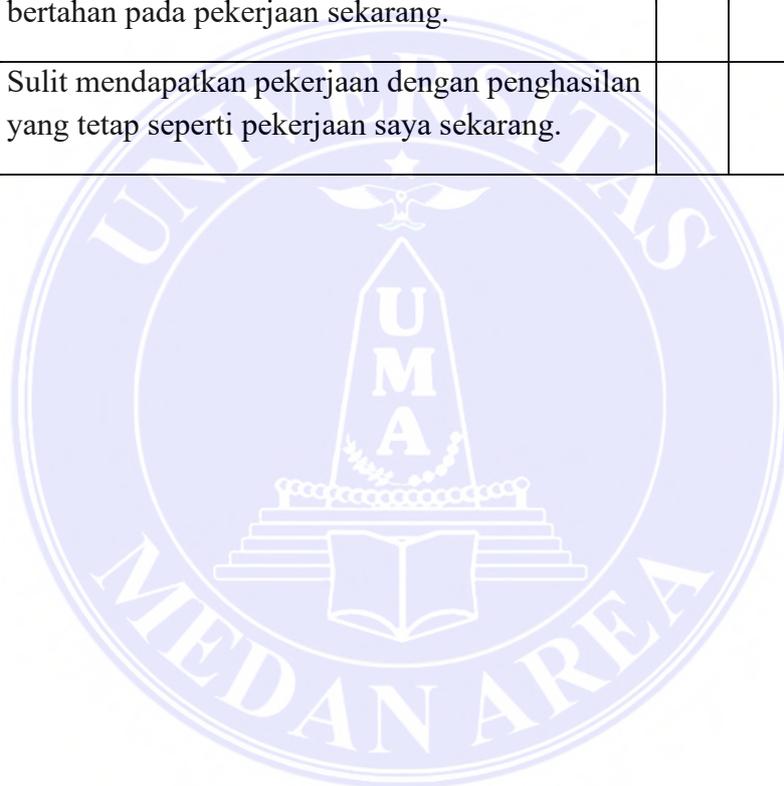
No.	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
10.	Atasan saya menunjukkan keakraban hanya pada pegawai tertentu saja.				
11.	Saya kurang puas karena atasan kurang memberikan instruksi atau langkah-langkah sebelum memberikan tugas.				
12.	Hubungan komunikasi sesama rekan kerja terjalin dengan baik.				
13.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
14.	Saya puas karena dapat mengerjakan tugas secara bersama dengan rekan kerja saya.				
15.	Rekan kerja tidak mau memberi dukungan kepada saya ketika saya menghadapi permasalahan dalam bekerja.				
16.	Rekan kerja di instansi saya tidak kooperatif dalam melaksanakan tugas kelompok.				
17.	Hubungan antar personel memiliki batas karena perbedaan jabatan dan pangkat.				
18.	Instansi selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawainya untuk dipertimbangkan dalam kenaikan jabatan.				
19.	Saya puas karena diberi kesempatan untuk melaksanakan tugas yang berbeda-beda yang bermanfaat bagi pengembangan diri saya.				
20.	Tidak semua personel mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.				
21.	Saya kurang puas apabila pertimbangan atasan untuk menaikkan jabatan hanya dilihat dari masa kerja saja.				

No	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
22.	Kenaikan jabatan dan promosi dilakukan dengan sistem yang tidak fair.				
23.	Saya puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang saya kerjakan.				
24.	Tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya diberikan tepat waktu.				
25.	Gaji yang saya terima naik secara berkala sesuai dengan kenaikan pangkat dan jabatan.				
26.	Saya tidak puas apabila beban kerja saya ditambah namun gaji saya tidak dinaikkan.				
27.	Saya kurang puas dengan gaji dan tunjangan yang saya peroleh karena saya merasa bahwa instansi lebih menekankan kewajiban saya sebagai pegawai daripada hak-hak yang seharusnya saya miliki.				
28.	Saya kurang puas dengan gaji yang saya terima karena tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari				
29.	Saya kurang puas dengan gaji yang saya terima saat ini karena masih sama dengan gaji yang saya terima tiga tahun yang lalu.				

SKALA KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa turut bertanggung jawab atas kemajuan dan kegagalan instansi.				
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan instansi ini.				
3.	Saya merasa senang dan bangga menjadi bagian dari instansi ini.				
4.	Saya akan setia dengan pekerjaan ini karena ini telah menjadi bagian dari hidup saya.				
5.	Saya tidak peduli dengan masalah masalah yang dihadapi instansi.				
6.	Keberhasilan instansi ini tidak ada hubungannya dengan saya.				
7.	Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.				
8.	Saya tetap setia pada pekerjaan saya walaupun ada pekerjaan yang lebih baik.				
9.	Saya bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya instansi ini.				
10.	Saya akan berhenti dan pindah ke instansi lain bila ada kesempatan.				
11.	Saya terpaksa mengikuti aturan atau norma-norma yang berlaku di instansi ini.				
12.	Saya akan menolak mengerjakan tugas-tugas lembur atau tugas tambahan di luar jam kerja.				
13.	Saya merasa pekerjaan ini telah banyak memberikan kesejahteraan hidup bagi saya.				

No	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
14.	Meskipun dalam instansi ada masalah yang besar, saya tidak ingin pindah ke instansi lain.				
15.	Saat ini tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya.				
16.	Saya tidak mempunyai pilihan lain selain harus bertahan pada pekerjaan sekarang.				
17.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang tetap seperti pekerjaan saya sekarang.				

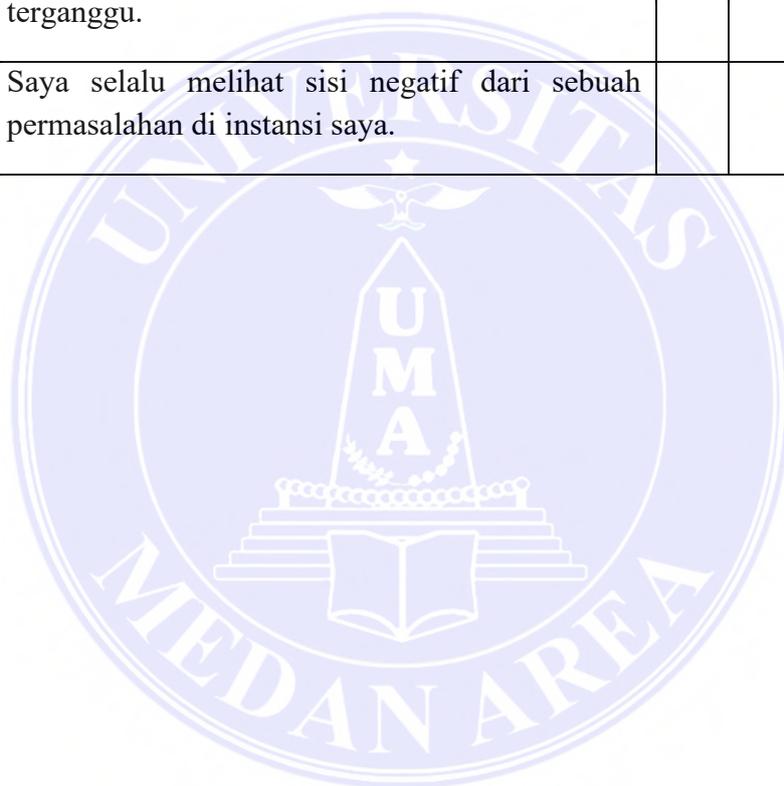


SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Y)

No	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja saya ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugasnya.				
2.	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja yang sibuk (tugas yang <i>overload</i>).				
3.	Saya bersedia membantu rekan kerja baru yang menghadapi kesulitan pada masa orientasi.				
4.	Bagi saya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk piket akan membebani saya.				
5.	Saya diam saja jika melihat teman saya sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.				
6.	Informasi perkembangan instansi selalu aktif saya ikuti.				
7.	Merupakan suatu kehormatan bagi saya bisa menjadi bagian dari kepanitiaan kegiatan instansi.				
8.	Saya selalu menolak bila diminta untuk menjadi panitia kegiatan yang diadakan instansi.				
9.	Memilih diam ketika rapat berlangsung lebih baik dari pada menyampaikan ide-ide.				
10.	Semua peraturan dinas saya patuhi dengan baik walaupun tidak diawasi.				
11.	Saya selalu datang di awal aktu sebelum jadwal kerja atau agenda dilakukan.				

No.	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
12.	Meskipun kegiatan saya padat saya tetap menjalankan perintah atasan walaupun bukan tugas pokok saya.				
13.	Saya terlambat masuk saat ada pelatihan agar tidak terlalu lama mengikutinya.				
14.	Surat perintah yang saya terima sering saya abaikan.				
15.	Saya menceritakan keburukan pimpinan kepada rekan kerja.				
16.	Selalu menghormati pendapat rekan kerja meskipun tidak sejalan dengan pendapat saya.				
17.	Saya menegur dengan sopan apabila ada rekan kerja baru melakukan kesalahan saat bekerja.				
18.	Saya akan mempertimbangkan dampak atas tindakan saya terhadap rekan kerja.				
19.	Saya memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja.				
20.	Saya akan mengadukan teman saya yang mencuri-curi waktu istirahat kepada atasan.				
21.	Saya bersikap sopan terhadap orang tertentu saja.				
22.	Saya tidak akan mengingatkan rekan kerja yang lalai akan tugasnya.				
23.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan peraturan di instansi.				
24.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan instansi.				

No	PERNYATAAN	KATEGORI			
		SS	S	TS	STS
25.	Saya menerima segala kebijakan instansi meskipun tidak sesuai dengan harapan saya.				
26.	Saya tidak dapat menoleransi pendapat rekan kerja yang berbeda dengan saya.				
27.	Beberapa kebijakan instansi membuat saya terganggu.				
28.	Saya selalu melihat sisi negatif dari sebuah permasalahan di instansi saya.				







UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 18/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/7/23





UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sehiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 195/PPS-UMA/D/01/II/2023
Hal : Pengambilan Data

11 Februari 2023

Kepada Yth.
Kepala Bidang Profesi Dan Pengamanan Polda Sumatera Utara (Kabidpropam Polda Sumut)
Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan,
Sumatera Utara 20148

Di -
Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Bobby Arye Bintoro
NPM : 211804019
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Bapak pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Personel Bidang Profesi Dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Bidpropam Polda Sumut)"**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,



Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sehiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 195/PPS-UMA/D/01/II/2023
 Hal : Izin Penelitian

11 Februari 2023

Kepada Yth :
 Kepala Bidang Profesi Dan Pengamanan Polda Sumatera Utara (Kabidpropam Polda Sumut)
 Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No 60, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan,
 Sumatera Utara 20148

Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Bobby Arye Bintoro
 NPM : 211804019
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Personel Bidang Profesi Dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Bidpropam Polda Sumut)"**

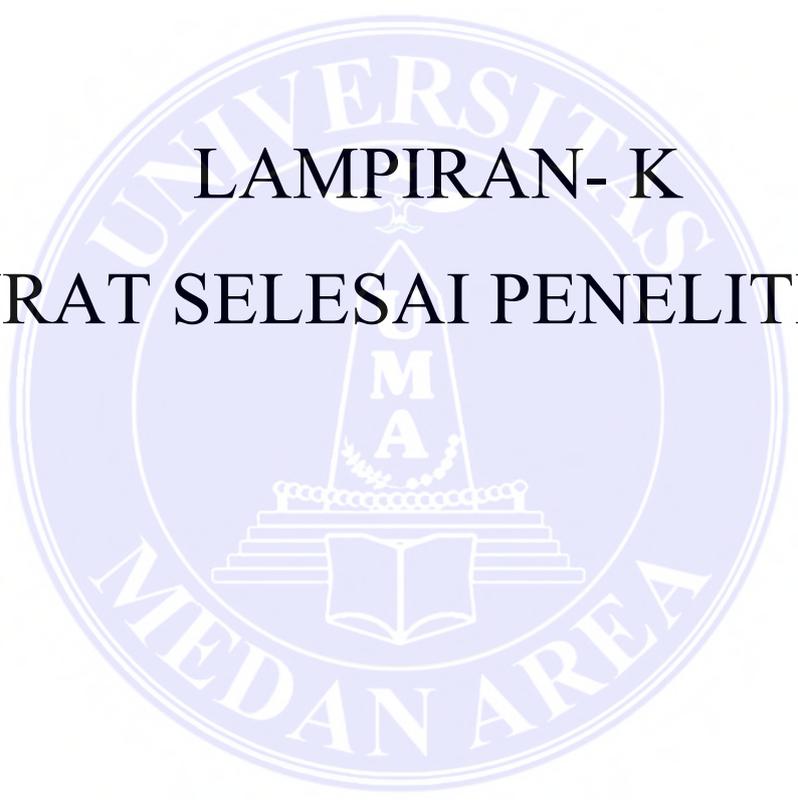
Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur

 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
 1. Ketua Program Studi – M.Psi





LAMPIRAN- K
SURAT SELESAI PENELITIAN

**KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
BIDANG PROFESI DAN PENGAMANAN**

**SURAT KETERANGAN
Nomor : SK/ 05 /II/2023**

Sehubungan dasar surat Universitas Medan Area Nomor : 195 / PPS-UMA / D / 01 / II / 2023 tanggal 11 Februari perihal Izin Penelitian dan pengambilan data, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulkarnaen
Pangkat / NRP : Komisarisi Polisi / 67090166
Jabatan : Kaurprodok Subbidpaminal
Kesatuan : Bidpropam Polda Sumut

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Bobby Arye Bintoro, S.H.
NPM : 211804019
Konsentrasi : Pendidikan Industri dan Organisasi
Program Studi : Magister Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area
Judul Tesis : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Personel Bidang Profesi dan Pengamanan di Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Adalah benar telah selesai melaksanakan riset/pengambilan data di Bidang Profesi dan Pengamanan pada tanggal 13 s.d. 15 Februari 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.

Medan

Tanggal : 16 Februari 2023



**ZULKARNAEN
KOMISARIS POLISI NRP 67090166**

 Dipindai dengan CamScanner