

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
TERHADAP KINERJA PERSONIL POLTABES YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Nama : Andro Wirantara Tambunan**  
**No. Mahasiswa : 00311434**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**YOGYAKARTA**

**2006**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
TERHADAP KINERJA PERSONIL POLTABES YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
memperoleh gelar sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh

**Nama : Andro Wirantara Tambunan**  
**Nomor Mahasiswa : 00311434**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**YOGYAKARTA**  
**2006**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, Saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, Juni 2006

Penulis

Andro Wirantara Tambunan


**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***  
**TERHADAP KINERJA PERSONIL POLTABES**  
**YOGYAKARTA**

**Nama** : Andro Wirantara Tambunan  
**Nomor Mahasiswa** : 00311434  
**Program Studi** : Manajemen  
**Bidang Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 5 Juni 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

  
Dra. Hj. Suhartini, M.Si.

## HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan  
untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia

**Nama** : Andro Wirantara Tambunan  
**No. Mahasiswa** : 00311434  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 19 Juli 2006

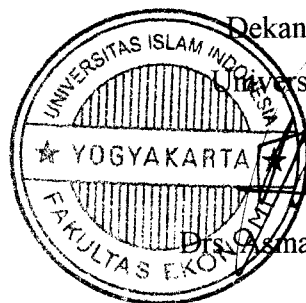
Disahkan oleh :

Penguji/Pembimbing Skripsi : Dra. Hj. Suhartini, M.Si

Penguji : Dra. Nurfauziah, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asmai Ishak, M. Bus. Ph. D

## MOTTO

Orang-orang yang berhasil di dunia ini  
adalah orang-orang yang bangkit dan mencari keadaan yang mereka  
inginkan,  
dan jika tidak menemukannya,  
mereka akan membuatnya sendiri

-George Bernard Shaw-

Ganjaran tertinggi untuk usaha seseorang  
bukanlah apa yang mereka dapatkan dari usahanya,  
melainkan perubahan diri mereka akibat usaha itu

-John Ruskin-

**Skripsi ini Kupersembahkan**

**untuk:**

Ayah H.Chairullah Tambunan,

Ibu Hj. Endang Mawartini,

Bang Arwan,

Kak Alien and Bang Hendra,

Adikku Dian,

My Motivator Dewi Setyorini "Sevi"

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Penelitian ini juga bertujuan mengetahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dominan mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Data sebelum dianalisis terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara serentak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Besarnya perubahan kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta dijelaskan oleh variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi sebesar 47% sedangkan variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta secara menyeluruh adalah sebesar 53%. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta adalah partisipasi.

**Kata-kata kunci:** *Organizational Citizenship Behavior, kepatuhan, Loyalitas, Partisipasi, Kinerja*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas terselesaikannya skripsi berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Personil Poltabes Yogyakarta” sebagai tugas akhir penulis guna gelar sarjana Strata-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Skripsi ini membahas mengenai bagaimana sesungguhnya pengaruh perilaku personil yang digolongkan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja mereka. Penelitian dilaksanakan di Poltabes Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku personil yang mengindikasikan *Organizational Citizenship Behavior* (kepatuhan, loyalitas dan kepatuhan) ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja personil sehingga naik turunnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* akan diikuti oleh naik turunnya kinerja personil secara searah.

Selain Dia yang selalu membimbing, begitu banyak pihak yang berperan dalam penyusunan skripsi ini. Maka, pada lembar yang khusus ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak tersebut.

1. Dra. Hj. Suhartini, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, atas bimbingannya selama penyusunan skripsi ini sehingga layak diterima.
2. Ibu Sri Mulyati, Kabag Min Poltabes Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis mengadakan penelitian di Poltabes Yogyakarta
3. Ayah, Ibu, Bang Arwan, Kak Alien, Bang Hendra dan adikku yang tercinta

Dian yang telah memberikan dukungan, bantuan dan do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. *My Motivator* Dewi Setyorini "Sevi" kamu adalah anugrah terindah yang pernah kumiliki.
5. Sahabat-sahabatku, Umar (*Bro* aku banyak belajar dari kamu), Adhi (lo kagak ada matinye deh), Okky and Yudha (*thanks* do'anya).
6. Anak-anak Saren 17 (Rian, Chittah,Ijal,Dwie,Alil,Rahmat, and Ari) hehehe *thanks* motivasinya.
7. Bang Zein, Bang Amin, Bang Yan, Bang Misdar, Bang Yanuas, Bang Riza dan abang-abang saya yang di PS yang senantiasa memberikan nasehat dan dorangan buat kelulusan saya, terima kasih banyak
8. Temen-temen semua –khususnya kelas F- Manajemen 2000, terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun justru penulis harap karya ini dapat memacu lahirnya karya-karya lain yang lebih baik.

Yogyakarta, Juni 2006

Penulis

Andro Wirantara Tambunan

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10

2.4.	Teori <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	14
2.5.	Kinerja Karyawan .....	21
2.6.	Kerangka Pikiran dan Hipotesis .....	24
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian .....	25
3.2.	Populasi dan Sampel .....	25
3.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4.	Variabel Penelitian .....	26
3.5.	Definisi operasional Variabel .....	27
3.6.	Pengukuran Variabel .....	28
3.7.	Metode Pengujian Instrumen .....	30
3.8.	Metode Analisis Data .....	38
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian .....	43
	4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	43
	4.1.2. Struktur Organisasi dan Tugas Masing-Masing Divisi .....	43
4.2.	Deskripsi Responden .....	57
4.3.	Analisis Data dan Pembahasan .....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan .....	65
5.2.	Saran .....	66
	DAFTAR PUSTAKA .....	68
	LAMPIRAN .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Dimensi dan Contoh Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	20
3.1. Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Kepatuhan .....	32
3.2. Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Loyalitas .....	33
3.3. Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Partisipasi .....	34
3.4. Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Kinerja .....	35
3.5. Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	37
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
4.2. Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	58
4.3. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif .....	59
4.4. Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Test Signifikan Koefisien Regresi Secara Serentak .....	41
3.2. Test Signifikan koefisien Regresi Secara Parsial .....	42
4.1. Uji Distribusi F .....	62
4.2. Uji Distribusi t untuk variabel kepatuhan ( $X_1$ ) .....	63
4.3. Uji Distribusi t untuk variabel loyalitas ( $X_2$ ) .....	63
4.4. Uji Distribusi t untuk variabel partisipasi ( $X_3$ ) .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 2 Kuisisioner
- Lampiran 3 Jawaban Responden
- Lampiran 4 Output Reliability
- Lampiran 5 Output Correlations
- Lampiran 6 Output Regression
- Lampiran 7 Output Descriptives

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi yang tidak menentu, kejadian di masa mendatang sulit untuk diprediksikan sehingga proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi masalah (Chenhall dan Morris, 1986:42). Perubahan pada satu perusahaan tidak hanya pada sektor produksi, pemasaran, keuangan dan pelayanannya namun perlu juga melakukan perubahan organisasional dan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi dan informasi yang cepat mensyaratkan sumber daya manusia yang ulet, mampu berpikir cepat dan menunjukkan kinerja yang tinggi (Nawawi, 2003:61). Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat kematiannya (Dubinsky, 1995:39).

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Di era globalisasi, peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Nurmianto,



2003:54). Kedudukan istimewa sumber daya manusia adalah kemampuannya untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

Dalam kerangka organisasi, kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan. Ini dapat dimengerti, karena organisasi yang mampu menumbuh kembangkan kinerja SDM-nya melalui partisipasi kerja dan pelatihan kerja (*training*) akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja mereka secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien.

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Proses manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan keterlibatan kerja karyawan atau partisipasi dari karyawan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor penilaian kinerja meliputi, mutu kerja, yaitu tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, kuantitas kerja, yang diukur dari tingkat ketepatan karyawan dalam

menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ketangguhan, diukur dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan sikap, diukur dari tingkat kemauan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja (Handoko, 2000:185).

Masalah yang banyak dihadapi oleh banyak perusahaan/organisasi pada umumnya adalah kurang optimalnya kinerja karyawan, yang mengakibatkan produktivitas perusahaan secara umum juga ikut menurun. Kondisi ini tentu saja membuat daya saing perusahaan menjadi lemah. Kurang optimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang cukup penting adalah partisipasi karyawan (Muafi, 2000:66). Sikap karyawan yang peduli terhadap organisasi diperlukan oleh setiap organisasi terutama organisasi publik (Muafi, 2000:67).

Kebutuhan terhadap karyawan yang memiliki "good citizen" merupakan perhatian utama yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen karena akan berdampak positif pada organisasi atau kinerja kelompok (Sloat, 1999:14). Perilaku "good citizen" sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Dennis Organ (1988:158) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerja sama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan komponen penting dari kinerja karyawan karena akan membentuk kepatuhan, loyalitas dan partisipasi pada

organisasi. Ketiga komponen merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Smith dalam Dyne et al, 1994:785).

Sebagai perangkat hukum yang melindungi ketertiban dan keamanan masyarakat, Kepolisian perlu meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. Kepolisian dalam mengemban tugasnya dituntut untuk semakin profesional. Apabila keamanan dan ketertiban masyarakat terjamin maka pembangunan nasional pun akan berjalan dengan lancar (Kunarto, 1995). Kepolisian memiliki motto *Rastra Sewa Kotama* menunjukkan tugas polisi yang mengutamakan pengabdian pada masyarakat. Poltabes Yogyakarta merupakan organisasi kepolisian Yogyakarta yang mengemban tugas menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan di sekitar kota Yogyakarta. Pelayanan dan pengabdian pada masyarakat tergantung dari kinerja personil yang telah disusun dan dirancang sebagai perangkat penjaga stabilitas dan keamanan masyarakat. Karena tugas pelayanan kepolisian yang berkaitan dengan publik/masyarakat, kinerja personil perlu dioptimalkan. Agar kinerja personil Poltabes Yogyakarta dapat dioptimalkan, diperlukan perilaku personilnya sebagai "*good citizen*" dalam mengabdikan diri pada organisasi dan masyarakat. Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* merupakan hal yang penting bagi organisasi kepolisian.

Berdasarkan latarbelakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Organization Citizenship Behavior* pada personil Poltabes Yogyakarta dengan judul "Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja Personil Poltabes Yogyakarta"

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?
2. Apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* apakah yang dominan mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara bersama-sama terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara parsial terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta.

3. Mengetahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dominan mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Universitas Islam Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Kepolisian Kota Besar Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Kepolisian Kota Besar Yogyakarta agar dapat memahami bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Dengan tambahan pengetahuan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yang ada dalam penelitian ini, diharapkan organisasi kepolisian mampu meningkatkan kinerja personilnya.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Bab I : Pendahuluan**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Bab II : Landasan Teori**

Bab ini berisi uraian tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior*, kinerja karyawan, kerangka pikiran, dan hipotesis.

**Bab III: Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisi tentang jenis populasi, populasi dan sampel, data, variabel penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

**Bab IV: Analisa dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai analisis data yang telah dikumpulkan sesuai tujuan penelitian dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan kemudian dibahas hasil analisis tersebut yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diangkat dalam perusahaan.

**Bab V : Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, serta saran-saran yang dapat diberikan bagi perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Atas dasar penelitian terdahulu tersebut maka diketahui persamaan dan perbedaan dengan yang penulis lakukan, persamaan dan perbedaan tersebut adalah sebagai berikut:

##### **a. Persamaan**

- 1) Variabel penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan.
- 2) Alat pengumpulan data yang digunakan adalah sama dengan penelitian terdahulu.

##### **b. Perbedaan**

- 1) Penelitian ini dilakukan pada aparat hukum yaitu personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta, sedangkan pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Kabupaten Wonosobo.

2) Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kabupaten Wonosobo sedangkan penelitian sekarang di Yogyakarta.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna.

## **2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam Masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa berupaya mencapai sasaran yang ingin dicapai suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi perlu untuk mengenal dan mengetahui serta memperhatikan keadaan SDM agar tercipta satu kesatuan kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Salah satu ilmu pengetahuan yang menitikberatkan kepada masalah kepegawaian atau *Personal Management* adalah manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia), maka penulis mengutip definisi beberapa ahli manajemen personalia sebagai berikut :

- a. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2002:71).
- b. Menurut Hani Handoko (2000:5), Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi,



pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

- c. Menurut Henry Simamora (1984:12), Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### **2.3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Di setiap perusahaan, fungsi dari manajemen personalia memegang peranan penting dimana manajemen personalia harus memberikan pelayanan terhadap kebutuhan tenaga kerja, pengadaan, dan pengembangan serta pemeliharaan terhadap karyawan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:  
(Hasibuan,2002:31)

- 1). Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program

kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 2). Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudkan tujuan secara efektif.

## 3). Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4). Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5). Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6). Pengembangan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8). Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan

memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9). Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10). Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11). Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari satu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.

## 2.4. Teori *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* sering juga disebut Prosocial Organizational Behavior, Extra-role behavior, Organizational Spontaneity dan Counter-role behavior (Muchiri, 2002:117). Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (1988:157), adalah perilaku yang dilakukan oleh para karyawan yang:

- a. Tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya.
- b. Tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Menurut Sloat (1999:12), *Good Organizational Citizens* adalah karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Lovell (1999:54) berpendapat bahwa OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan

oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (*formal job description*).

Menurut Witt yang dikutip oleh Lovell, OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi. Organisasi tergantung pada perilaku OCB dari karyawan untuk membantu koleganya yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suatu iklim kerja yang positif, dengan sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan menjaga aset yang dimiliki organisasi (Lovell, 1999:54).

Menurut Greenberg and Baron (1997:372), OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama OCB. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Menurut Greenberg and Baron (1997:372), terdapat lima dimensi OCB yaitu:

a. *Altruism (Helping)*

hal ini terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam

keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.

b. *Conscientiousness*

Mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan.

c. *Sportmanship* (Sikap sportif)

Lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

d. *Courtesy* (Kebaikan)

Termasuk perilaku seperti membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

e. *Civic Virtue*

Ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

Bentuk-bentuk organizational citizenship behavior menurut Organ, Graham dan Dienesch (1994:765), terdapat tiga bentuk utama yakni:

a. *Obedience* (Kepatuhan)

Menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan personalia dan proses perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi, dapat pula ditunjukkan oleh ketepatan waktu masuk kerja dan penyelesaian tugas dan tindakan penyusutan terhadap sumber atau aset organisasi.

b. *Loyalty* (Loyalitas)

Mununjukkan kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi dalam menghadapi ancaman, memberikan sumbangan yang dapat menimbulkan reputasi bagus bagi organisasi, memperluas fungsi kemakmuran yang sempit, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas.

c. *Participation* (Partisipasi)

Secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam keseluruhan proses organisasi. Merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebajikan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang selalu mengikuti perkembangan organisasi dan karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian. Contoh perilaku yang menunjukkan



adanya partisipasi dalam organisasi adalah menghadiri pertemuan atau rapat yang tidak diwajibkan, membagi informasi mengenai opini dan ide-ide yang baru kepada orang lain, kemauan menyampaikan berita-berita buruk atau mendukung pandangan-pandangan yang kurang populer untuk melawan terjadinya “*groupthink*”.

Menurut Sloat (1999:55), OCB dapat timbul melalui dua cara. Pertama, dimunculkan oleh individu itu sendiri, yaitu seseorang dengan menggunakan caranya sendiri memberikan pertolongan kepada individu. Hal ini meliputi:

- a. Memberikan peringatan kepada rekan kerjanya yang terlibat dalam perilaku dan mempunyai risiko.
- b. Membantu rekan kerja yang sedang mempunyai beban kerja yang berat.
- c. Menunjukkan cara-cara yang paling aman dalam menjalankan tugas kepada karyawan baru.

Kedua, dimunculkan melalui organisasi secara keseluruhan, bukan semata-mata hanya dimunculkan dari tiap-tiap individu anggota organisasi. Perilaku tersebut meliputi:

- a. Bekerja secara aman sebagai seorang anggota komite dalam mewujudkan tujuan yang berarti.
- b. Mewakili orang lain sebagai wakil atau anggota dari suatu kelompok kerja.
- c. Mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja dalam kapasitasnya sebagai anggota tim yang melakukan penyelesaian terhadap suatu masalah.

Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi.

Menurut Organ and Ryan, terdapat bukti-bukti kuat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka, apalagi jika mereka:

- a. Merasa puas dengan pekerjaannya.
- b. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
- c. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh perusahaan.

Kepribadian dan keadaan jiwa atau suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati (*mood*) merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika perusahaan memberikan nilai (*value*) kepada karyawan dan memperlakukan mereka secara adil, dan bila iklim kelompok kerja berjalan positif dan berpadu, karyawan cenderung berada dalam suasana hati (*mood*) yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999 :57).

Dimensi
<i>Citizenship</i>
<i>Altruisme</i>
<i>Conscient</i>
<i>Civic Virt</i>
<i>Sportman:</i>
<i>Courtesy</i>

Sumber: (

Iklim organisasi atau budaya organisasi dapat menjadi penyebab yang kuat atas berkembangnya OCB dalam organisasi. Didalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para supervisor dengan sportif dan dengan penuh kesadaran dan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

**Tabel 1**  
**Dimensi dan Contoh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

<i>Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Contoh
<i>Altruisme</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- membantu proyek <i>co worker</i></li> <li>- menggantikan rekan yang absen atau cuti</li> </ul>
<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tidak pernah membolos kerja</li> <li>- datang bekerja lebih awal jika diperlukan</li> <li>- tidak menghabiskan waktu untuk telepon pribadi</li> </ul>
<i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mengikuti rapat perusahaan</li> <li>- membaca memo, menjawab surat</li> <li>- selalu mengikuti informasi terbaru</li> </ul>
<i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- menjalankan tugas tanpa komplain</li> <li>- tidak melakukan kesalahan dengan organisasi</li> </ul>
<i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- menghindari konflik, tidak memperbesar masalah</li> </ul>

Sumber: Greenberg and Baron, 1997:372

## 2.5. Kinerja Karyawan

Batasan mengenai kinerja bisa dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk *profit* ataukah untuk *consumer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial).

Berbagai ungkapan seperti *output*, kinerja (*performance*), efisiensi, efektivitas mempunyai hubungan dengan kinerja. Secara umum, pengertian kinerja dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio *out put* terhadap *input*. Ada yang melihat *performance* dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi, efisiensi diukur sebagai rasio *out put* dan *input*. Dengan kata lain, pengukuran efisiensi menghendaki penentuan *out come* dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan *out come* tersebut. Di sektor swasta dan banyak di sektor publik, efisiensi dan kinerja dianggap sinonim. Selain efisiensi, kinerja juga dikaitkan dengan kualitas *out put*, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Gibson (1996:70), kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Menurut Dessler (1992:87) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- d. Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi, meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Kinerja (Mathis R, 2001:217) adalah hasil dari kemampuan dikalikan dengan usaha dengan dukungan, kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada.

Kemampuan seseorang dipengaruhi bakat dan minat, sedangkan usaha dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan, serta yang termasuk dukungan organisasi adalah mencakup pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan tersedianya peralatan organisasi yang memadai (Gordon, 2001:228).

Kualitas dan kuantitas produktivitas individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kemampuan bawaan terdiri dari bakat, ketertarikan, faktor kepribadian, faktor kejiwaan, sedangkan usaha yang dilakukan mencakup: motivasi, etika kerja, kehadiran tepat waktu kerja, rancangan pekerjaan, dukungan pelatihan, dukungan peralatan, serta dukungan rekan kerja yang produktif.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas out put, kualitas out put, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Gordon, 2000:229).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Davis, Keith & John W Newstrom, 2000:311). Kinerja juga seringkali disamakan dengan istilah *job performance*. Menurut Steers dalam Mardiana (2003:36), kinerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu:

- a. Kemampuan, sifat dan minat
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok individu dan kelompok situasional. Yang termasuk kelompok individual adalah antara lain: bakat, sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman dan motivasi. Faktor situasional adalah faktor yang bersumber dari luar kerja seperti kepemimpinan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis menurut Kerlinger, 1973 (dalam Sugiyono, 2001).

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam beberapa hal yang membentuk masalah pokok (Sugiyono, 2001:46). Sedangkan menurut Sudjana pengertian populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1985) dalam Tri Mardiana (2003:38). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta yang berjumlah 734 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi dimana pengambilan yang dilakukan harus mewakili populasi atau harus representatif (Sugiyono, 2001:62). Metode sampel yang digunakan



adalah *convenience sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang diperoleh dari responden yang bersedia memberikan informasi yang diperlukan dan dengan beberapa kriteria penelitian. Sugiyono (2001:112) menyatakan bahwa besarnya sampel minimum untuk sebuah penelitian adalah sebanyak 10% dari populasi responden karena jumlah minimal tersebut sudah dapat memenuhi uji distribusi Z. Dengan demikian besarnya sampel adalah 10% dari 734 yaitu sekitar 73,4 yang dibulatkan menjadi 70 orang.

### **3.3. Teknik Pengumpulan data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan. Alat pengumpulan data diadopsi dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Profita Farahida (2004) mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung pada populasi yang ditemui.

### **3.4. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### **a. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari kepatuhan, loyalitas dan partisipasi.

#### b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

### 3. 5. Definisi operasional variabel

Definisi operasional adalah batasan pengertian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan supaya ada kesamaan penaksiran dan tidak mempunyai arti yang berbeda-beda (Sekaran, 2003:217).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka melakukannya (Organ, 1988:159). Ada tiga bentuk OCB yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini yaitu kepatuhan, loyalitas dan partisipasi.

- a. Kepatuhan indikatornya datang tepat waktu, patuh terhadap peraturan organisasi dan instruksi kerja, menjaga kebersihan lingkungan kerja, menjaga ketertiban dan kerapian lingkungan kerja, berusaha memenuhi *deadline* tugas.
- b. Loyalitas indikatornya secara sukarela bersedia bekerja lembur, berusaha mengetahui informasi terbaru, menjaga tugas rahasia dari kepolisian, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaporkan tindakan-tindakan penyelewengan dalam organisasi.
- c. Partisipasi indikatornya memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, memberikan pendapat secara jujur dan bertanggung jawab,

memberi kesempatan pada rekan lain berbicara saat rapat, menyelesaikan masalah sebelum diminta, berusaha mendapat pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Variabel kinerja terdiri dari lima elemen yaitu:

- a. Kecepatan kerja indikatornya ritme kerja dalam tugas rutin dan tugas mendadak
- b. Kualitas kerja indikatornya jasa layanan selalu terjamin mutunya, dalam bekerja mengikuti metode kerja yang bermutu
- c. Keakuratan kerja indikatornya teliti dalam bekerja, hasil kerja selalu akurat, tingkat pengetahuan karyawan dalam mengerjakan tugas
- d. Ketahanan dalam bekerja indikatornya kemauan atau keikhlasan dalam bekerja, sikap dalam bekerja, ketahanan kerja sampai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan bekerjasama indikatornya kerjasama antar karyawan, terciptanya sinergi antar karyawan, terciptanya sinergi antar bidang kerja, bersedia ditempatkan dibagian manapun, bersedia membantu rekan lainnya jika mendapat masalah.

### 3. 6. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan dengan skala Likert dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju.

Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan dilakukan menggunakan skala *Likert* sebagai berikut:

- |                                 |   |   |
|---------------------------------|---|---|
| 1) Kategori Sangat Setuju       | : | 5 |
| 2) Kategori Setuju              | : | 4 |
| 3) Kategori Ragu-ragu           | : | 3 |
| 4) Kategori Tidak setuju        | : | 2 |
| 5) Kategori Sangat tidak Setuju | : | 1 |

Skala *Likert* ini kemudian menilai individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan kedalam kelas interval, karena data ini merupakan data ordinal sehingga skala data harus interval. Interval merupakan kisaran jawaban responden yang diperoleh melalui selisih nilai maksimal dengan minimum dibandingkan jumlah kelas (Dajan, 1998) yaitu:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan informasi tersebut maka dapat ditentukan skala distribusi pendapat responden sebagai berikut:

- a. nilai sebesar 1,00 sampai dengan 1,79 = tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan sangat rendah
- b. nilai sebesar 1,80 sampai dengan 2,59 = tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan rendah

- c. nilai sebesar 2,60 sampai dengan 3,39 = tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan cukup tinggi
- d. nilai sebesar 3,40 sampai dengan 4,19 = tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan tinggi
- e. nilai sebesar 4,20 sampai dengan 5,00 = tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan sangat tinggi

### 3.7. Metode Pengujian Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran (2003) validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya diukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Pada penelitian ini validitas yang di uji adalah validitas konstruk (*construct validity*) dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang didapat dari penjumlahan skor butir untuk instrumen

tersebut. Sebuah item dikatakan valid bila  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (Sugiyono, 2001). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Window release 11,0*. Rumus koefisien korelasi *product moment pearson* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor butir (Y)
- N : jumlah responden uji coba
- $\Sigma X$  : jumlah skor butir (X)
- $\Sigma Y$  : jumlah skor variabel (Y)
- $\Sigma X^2$  : jumlah skor butir (X) kuadrat
- $\Sigma Y^2$  : jumlah skor variabel (Y) kuadrat
- $\Sigma YX$  : jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Analisis validitas data diperoleh melalui program SPSS 11.00 for Windows sebagai berikut:

### 1. Variabel Kepatuhan

Untuk masing-masing item pertanyaan dalam kepatuhan disajikan secara terperinci sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Validitas**  
**Variabel Kepatuhan**

No. Butir	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,681	0,200	Valid
2	0,701	0,200	Valid
3	0,857	0,200	Valid
4	0,745	0,200	Valid
5	0,528	0,200	Valid
6	0,576	0,200	Valid
7	0,668	0,200	Valid
8	0,692	0,200	Valid
9	0,747	0,200	Valid

Signifikansi  $\alpha < 0.01$

Sumber: Data Primer yang diolah, 2006

Dari nilai koefisien korelasi butir yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi butir ( $r_{xy}$ ) yang lebih besar dari koefisien korelasi kritis ( $r_{tabel}$ ) yang didapatkan dengan melihat  $r_{tabel}$  yaitu tingkat signifikansi 5% = 0,200 (Sugiyono, 2001:112). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis data.

## 2. Variabel Loyalitas

Dari nilai koefisien korelasi butir yang disajikan pada tabel 4.4, terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi butir ( $r_{xy}$ ) yang lebih besar dari koefisien korelasi kritis ( $r_{tabel}$ ) yang didapatkan dengan melihat  $r_{tabel}$  yaitu tingkat signifikansi 5% = 0,200 (Sugiyono, 2001:112). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai pengolahan data.

Untuk masing-masing item pertanyaan dalam orientasi orang akan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Validitas**  
**Variabel Loyalitas**

No. Butir	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,757	0,200	Valid
2	0,636	0,200	Valid
3	0,631	0,200	Valid
4	0,620	0,200	Valid
5	0,654	0,200	Valid
6	0,606	0,200	Valid
7	0,692	0,200	Valid
8	0,556	0,200	Valid
9	0,752	0,200	Valid

Signifikansi  $\alpha < 0.01$

Sumber: Data Primer yang diolah, 2006



### 3. Variabel Partisipasi

Untuk masing-masing item pertanyaan dalam variabel orientasi tim disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Validitas**  
**Variabel Partisipasi**

No. Butir	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,721	0,200	Valid
2	0,573	0,200	Valid
3	0,658	0,200	Valid
4	0,457	0,200	Valid
5	0,663	0,200	Valid
6	0,599	0,200	Valid
7	0,762	0,200	Valid
8	0,507	0,200	Valid
9	0,579	0,200	Valid

Signifikansi  $\alpha < 0.01$

Sumber: Data Primer yang diolah, 2006

Dari nilai koefisien korelasi butir yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi butir ( $r_{xy}$ ) yang lebih besar dari koefisien korelasi kritis ( $r_{tabel}$ ) yang didapatkan dengan melihat  $r_{tabel}$  yaitu tingkat signifikansi 5% = 0,200 (Sugiyono, 2001:112). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai analisis data

#### 4. Variabel Kinerja

Untuk masing-masing item pertanyaan dalam variabel kinerja akan disajikan secara terperinci sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Validitas**  
**Variabel Kinerja**

No. Butir	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,548	0,200	Valid
2	0,461	0,200	Valid
3	0,440	0,200	Valid
4	0,491	0,200	Valid
5	0,577	0,200	Valid
6	0,337	0,200	Valid
7	0,347	0,200	Valid
8	0,361	0,200	Valid
9	0,528	0,200	Valid
10	0,235	0,200	Valid
11	0,394	0,200	Valid
12	0,568	0,200	Valid
13	0,549	0,200	Valid
14	0,330	0,200	Valid
15	0,505	0,200	Valid
16	0,334	0,200	Valid
17	0,458	0,200	Valid
18	0,292	0,200	Valid
19	0,232	0,200	Valid
20	0,294	0,200	Valid
21	0,410	0,200	Valid
22	0,422	0,200	Valid
23	0,372	0,200	Valid
24	0,250	0,200	Valid

25	0,283	0,200	Valid
26	0,328	0,200	Valid
27	0,356	0,200	Valid
28	0,393	0,200	Valid
29	0,422	0,200	Valid
30	0,375	0,200	Valid

Signifikansi  $\alpha < 0.01$

Sumber: Data Primer yang diolah, 2006

#### b. Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6 Sebagaimana uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Window release 11,0*.

Rumus koefisien keandalan/reliabilitas Alfa Cronbach ( $r_1$ ) adalah sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_1^2} \right\}$$

Keterangan :

$k$  : mean kuadrat antara subyek

$\Sigma S_i^2$  : Mean kuadrat kesalahan

$S_i^2$  : Jumlah Kuadrat interaksi,  $JK_t - JK_s - JK_b$

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengambil/pengumpul data instrumen yang cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu dengan menggunakan Koefisien Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepatuhan	0,8489	Handal
Loyalitas	0,8291	Handal
Partisipasi	0,7840	Handal
Kinerja	0,7841	Handal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2006

Koefisien reliabilitas sama dengan 1 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang digunakan. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati 1 berarti semakin reliabel. Dari angka koefisien alpha cronbach ( $\alpha$ ) lebih mendekati 1 dibanding mendekati 0, sehingga dapat diambil keputusan bahwa daftar pertanyaan tersebut reliabel (handal) untuk digunakan. Koefisien reliabel apabila  $\alpha > 0,6$  (Cooper, 1998:233).

### 3.8. Metode Analisis Data

#### a. Means Aritmatik

$$\bar{X} = \sum X_i / N$$

Keterangan:  $\bar{X}$  = Means

$X_i$  = Jumlah skor responden

$N$  = Jumlah item

Means adalah penjumlahan dalam suatu distribusi yang dibagi oleh jumlah pengamatan. Analisis tingkat Organization Citizenship Behavior, dan kinerja karyawan diukur menggunakan means aritmatik.

#### b. Analisis Regresi Berganda

Untuk menjawab rumusan masalah pertama sampai ketiga maka akan digunakan analisis regresi, sedangkan untuk pengujian hipotesis dapat digunakan uji F dan uji t.

Bentuk Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Uji F (uji simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen dengan dependent secara simultan. Pengujian melalui uji F atau variasinya dengan membandingkan F–hitung ( $F_h$ ) dengan F–tabel ( $F_t$ ) pada derajat signifikan 5%.  $F_{hitung}$  menggunakan rumus: (Sugiyono, 2001):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi

$k$  : Jumlah variabel bebas

$n$  : Jumlah sampel

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1)  $F_h > F_t$ , atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependent.
- 2)  $F_h < F_t$ , atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji ketergantungan linier berganda, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan  $F_{hitung}$ . Melalui pengujian simultan ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat Adjusted  $R^2$ . Dari koefisien determinan ( $R^2$ ) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikatnya.

Melalui pengujian simultan ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat Adjusted  $R^2$ .

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2} = \frac{SSr}{SSe} = 1 - \frac{SSe}{SSt}$$

Dimana :   SSr =       Jumlah kuadrat regresi  
               Sse =       Jumlah kuadrat  
               SSt =       Jumlah kuadrat total

Dengan analisis Regresi ini juga akan dapat dilihat variabel *Organization Citizenship Behavior* manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai koefisien betanya (Algifari: 1995) dan persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y_1$  = Variabel dependen, kinerja personil

$X_1$  = Kepatuhan

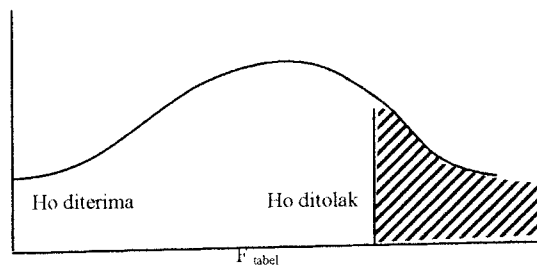
$X_2$  = Loyalitas

$X_3$  = Partisipasi

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = koefisien Regresi

$e$  = Suku kesalahan untuk tujuan perhitungan  $e$ , diasumsikan 0.



**Gambar 3.1**

### **Test Signifikan koefisien Regresi Secara Serentak**

#### 2) Uji t (uji parsial).

Untuk menguji tentang pengaruh terhadap variabel independen digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi linier berganda secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah membandingkan t–hitung ( $t_{hitung}$ ) dengan t-tabel ( $t_{tabel}$ ) pada derajat signifikan 5%. Sedangkan rumus t hitung adalah sebagai berikut: (Algifari, 1997)

$$t = \frac{b}{Sb} \quad Sb = \sqrt{\frac{S^2_{Y.X}}{\sum (X - \bar{X})^2}}$$

Keterangan:

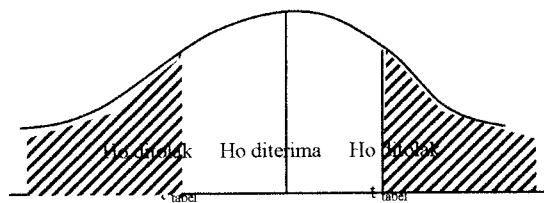
b : Koefisien regresi

Sb : Deviasi standar



Apabila hasil pengujian menunjukkan :

- 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel dependen dapat menerangkan variabel independen dan ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.
- 2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel dependen dapat menerangkan variabel independen dan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.



**Gambar 3.2**

**Test Signifikan koefisien Regresi Secara Parsial**

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

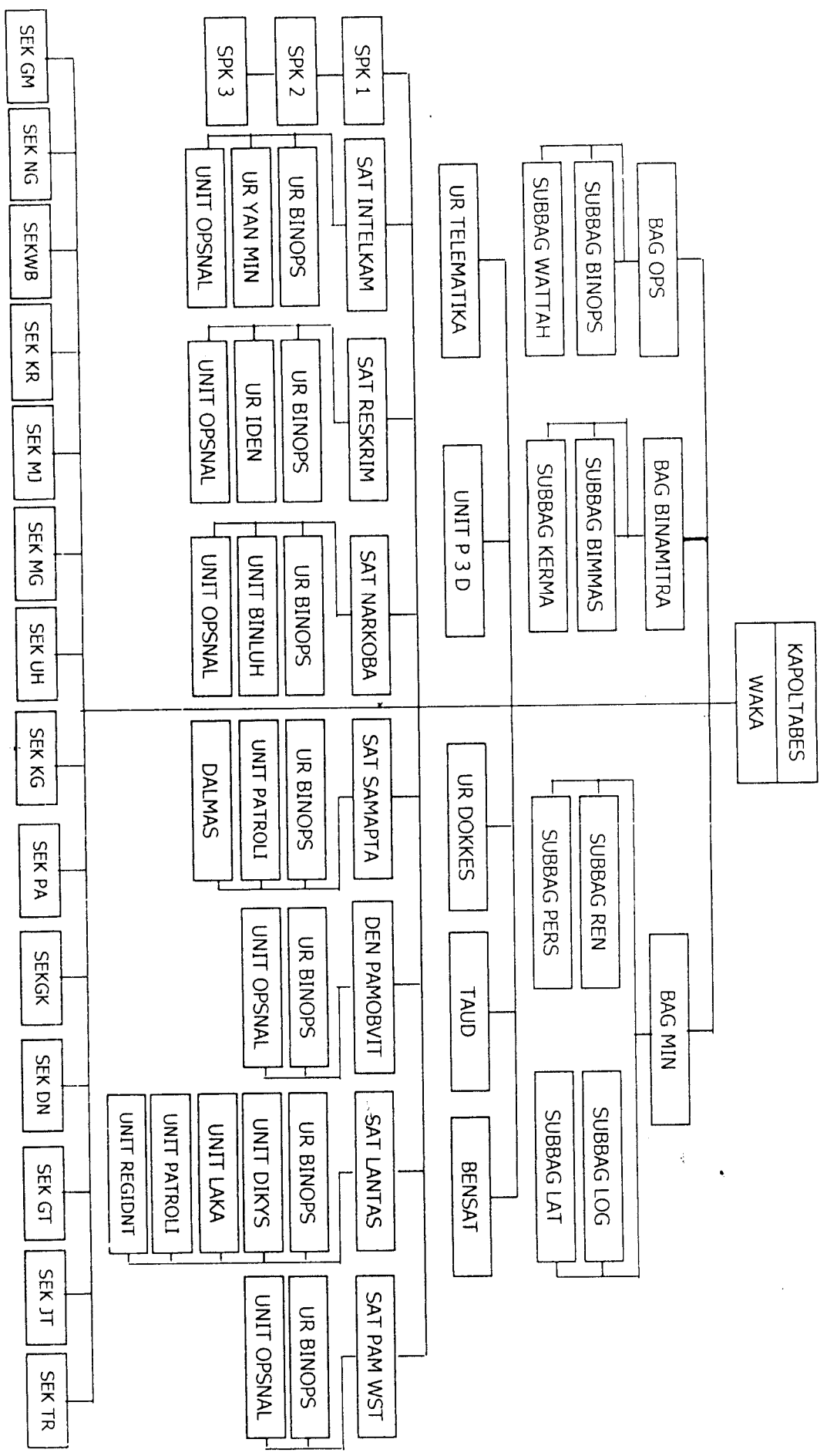
Poltabes Yogyakarta berdasarkan informasi dari Suaka Cagar Budaya Depdikbud Kodya Yogyakarta, Sejarah Tanah dan Bangunan yang sekarang digunakan oleh Mapoltabes Yogyakarta adalah sebagaiberikut:

- a. Pada awalnya merupakan bangunan Sekolah Kolonial Belanda (MULO)
- b. Selanjutnya bangunan tersebut dijadikan sebagai Markas Polisi Belanda (IVG).
- c. Pada masa revolusi pernah digunakan sebagai Markas Polisi Istimewa Yogyakarta.
- d. Pada masa perpindahan Ibukota RI di Yogyakarta, bangunan tersebut digunakan sebagai Markas Jawatan Kepolisian Negara. Pada masa tersebut, ruangan bangunan induk digunakan sebagai tempat untuk mengatur strategi pada setiap operasi militer (*War Room*)
- e. Pada masa setelah kemerdekaan sebagai Markas Besar Polisi Resort Kota Yogyakarta yang selanjutnya TMT pada tanggal 31 Oktober 2000 berubah menjadi Markas Polisi Kota Besar Yogyakarta sampai sekarang.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi dan Tugas masing-masing divisi**

Susunan struktur organisasi Poltabes Yogyakarta adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI POLTABES YOGYAKARTA**



Tugas masing-masing divisi dalam Poltabes Yogyakarta adalah sebagai berikut:

#### 1. KAPOLTABES

- Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kapolda khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.
- Berdasarkan Program Kerja Polda dan kebijakan Kapolda, serta dengan memperhatikan kebijakan Pemerintah Daerah, menetapkan rencana dan Program Kerja Poltabes serta mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaannya guna menjamin tercapainya sasaran secara berhasil dan berdaya guna.
- Menyelenggarakan Komando dan pengendalian atas pelaksanaan tugas pokok Poltabes.
- Membina disiplin, tata tertib dan kesadaran, hukum di lingkungan Poltabes.
- Berdasarkan kebijakan Kapolda dan petunjuk teknis pembina fungsi yang bersangkutan, menyelenggarakan pembinaan dan administrasi personel, logistik, dan anggaran/keuangan di lingkungan Poltabes, serta melakukan upaya untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan operasional organisasi.
- Menyelenggarakan kegiatan sebagai pimpinan penyidik utama serta koordinator dan pengawas penyidik pegawai negeri sipil dan alat kepolisian khusus yang ada dalam wilayah Poltabes.

- Menyiapkan komponen kekuatan Polri di lingkungan Poltabes selaku komponen kekuatan pertahanan keamanan negara dalam rangka upaya pertahanan keamanan negara lainnya.
- Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi badan instansi di dalam dan di luar Polri dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas Poltabes.
- Melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh Kapolda.

## 2. WAKAPOLTABES

- Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kapoltabes, khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.
- Merumuskan dan menyiapkan rencana dan Program kerja Poltabes.
- Memimpin, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan fungsi-fungsi pembinaan yang meliputi personel, logistik, anggaran keuangan dan fungsi-fungsi khusus lainnya serta kegiatan-kegiatan pelayanan dan penyelenggaraan latihan termasuk penyiapan/penyusunan kekuatan dan dukungan/bantuan administrasi bagi penyelenggaraan Operasional Kepolisian.
- Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan operasional.
- Memelihara dan mengawasi pelaksanaan prosedur kerja serta membina disiplin, tata tertib dan kesadaran hukum di lingkungan Poltabes.
- Mewakili Kapoltabes apabila Kapoltabes berhalangan melaksanakan tugas kewajibannya.

### 3. KABAG OPS

- Menyelenggarakan administrasi dan penugasan operasional.
- Merencanakan dan mengendalikan operasi kepolisian.
- Melayani permintaan perlindungan saksi/korban kejahatan.
- Melayani permintaan bantuan pengamanan proses peradilan dan pengamanan khusus lainnya.
- Pelayanan fasilitas dan perawatan tahanan.
- Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

### 4. KASUBBAG BINOPS

- Menyelenggarakan kegiatan dalam bidang administrasi operasional, khususnya yang bersifat terpadu baik antar fungsi maupun secara bersama-sama dengan melibatkan kekuatan pertahanan keamanan lainnya.
- Mengkaji masalah yang berkaitan dengan bidang operasional.
- Mengatur penyelenggaraan gelar operasional.

### 5. KASUBBAG WATTAH

- Menyelenggarakan kegiatan pelayanan fasilitas dan perawatan tahanan.
- Melayani permintaan perlindungan saksi/korban kejahatan.

### 6. BAMIN

- Membuat Panel data operasional Kepolisian.
- Membuat ranpam/produk dan hasil operasional.
- Membuat rengiat harian, mingguan dan bulanan.
- Mengetik surat-surat dinas.
- Membuat laporan nominatif tahanan.

#### 7. BANUM

- Mengarsipkan surat masuk dan keluar.
- Meminta data ke Bag/Sat dalam rangka pelaksanaan operasi Kepolisian.
- Mengirim surat ke Bag/Sat di lingkungan Poltabes dan Instansi terkait.

#### 8. KABAG BINAMITRA

- Koordinator perencanaan/penyelenggaraan pembinaan/penyuluhan terhadap semua lapisan masyarakat.
- Korodinator perencanaan/penyelenggaraan peningkatan kemampuan kepada anggota Bimmas, Babinkamtibmas, Satpam, Petugas Kamling, PKS dan PPNS.
- Koordinasi perencanaan/penyelenggaraan hubungan kerja sama dengan Instansi terkait dan tokoh masyarakat.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### 9. KASUBBAG BIMMAS

- Melaksanakan pembinaan/penyuluhan terhadap semua lapisan masyarakat.
- Melaksanakan sambang/tatap muka dengan tokoh masyarakat.
- Melaksanakan luhipen Napza dan kamtibnas kepada seluruh lapisan masyarakat.
- Melaksanakan/menyelenggarakan peningkatan kemampuan fungsi Bimmas.

#### 10. KASUBBAG KERMA

- Melaksanakan/menyelenggarakan kerja sama dengan instansi terkait dan tokoh masyarakat.

#### 11. BAMIN

- Membuat rengiat Harian, Mingguan dan Bulanan.
- Membuat laporan hasil kegiatan.
- Membuat Anev hasil kegiatan.
- Membuat surat-surat dinas.

#### 12. BANUM

- Mengagenda dan mendistribusikan surat masuk dan keluar.
- Mengarsipkan surat keluar dan masuk.
- Menyiapkan piranti lunak.
- Memelihara barang inventasi.

#### 13. KABAG MIN

- Menyelenggarakan administrasi personel.
- Menyelenggarakan perawatan personel yang meliputi pembinaan rohani, mental idiologi, tradisi serta pembinaan jasmani termasuk upaya penyaluran dan penyediaan lapangan kerja dan pelayanan/perawatan kesehatan.
- Menyelenggarakan pembinaan dan administrasi logistik di lingkungan Poltabes.
- Menyelenggarakan latihan antar fungsi/satuan pasukan, penataran dan ceramah di lingkungan Poltabes.
- Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data dan informasi yang menyangkut bidang administrasi.



- Menyusun dan menyiapkan laporan-laporan baik yang berkenaan dengan bidang administrasi maupun yang bersifat umum.
- Melaksanakan tugas yang dibebankan pimpinan.

#### 14. KASUBBAG REN

- Mengkoordinir penyusunan Renproja, Proja dan Progiat satker.
- Mengkoordinir penyusunan Anev Proja dan Anev Progiat Satker.
- Mempersiapkan laporan dalam rangka menghadapi supervisi/wasrik.
- Mempersiapkan laporan satuan dalam rangka verifikasi.
- Melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Kabag Min.

#### 15. BAMIN

- Mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Renproja, Proja dan Progiat.
- Mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Anev Proja/Anev Progiat.
- Mengumpulkan data dalam rangka penyusunan laporan Supervisi/Wasrik/Verifikasi.
- Melaksanakan penyusunan/pengetikan, penggandaan dan pendistribusian laporan.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Kasubbag Ren.

#### 16. KASUBBAG PERS

- Mengkoordinir pelaksanaan pendataan/pelaporan data personil.
- Mempersiapkan Sertijab di lingkungan Poltabes Yogyakarta.

- Mempersiapkan penempatan/mutasi personil di lingkungan Poltabes Yogyakarta.
- Mengkoordinir pelaksanaan tugas administrasi personil.
- Mengkoordinir pelaksanaan KGB, UKP, Bintal, NTCR, Cuti/ijin jalan dan penghargaan.
- Melaksanakan tugas yang dibebankan oleh pimpinan.
- Menyusun dan menyiapkan laporan-laporan baik yang berkenaan dengan bidang administrasi maupun yang bersifat umum.
- Melaksanakan tugas yang dibebankan pimpinan.

#### 17. BAMIN/BANUM

- Mengagenda surat-surat masuk dan keluar.
- Mendistribusikan surat-surat keluar.
- Menggandakan surat/dokumen sesuai kebutuhan.
- Mengarsipkan surat/dokumen sesuai kebutuhan.
- Mempersiapkan/membuat pemutakhiran data personil.
- Membuat laporan bulanan/triwulan data personil.
- Mempersiapkan Rengiat Harian, Mingguan dan Bulanan.
- Memproses Kartu Tanda Anggota dan KPI/KPS.
- Pengelolaan data perorangan anggota Polri dan PNS (CB).
- Memproses kelengkapan administrasi kepindahan personil.
- Membuat data Dikjur personil.
- Mempersiapkan calon personil dan admistrasinya untuk mengikuti Dikjur.

- Mandatkan dan mempersiapkan calon personil yang akan melaksanakan tugas khusus.
- Menyiapkan dan memproses UKP anggota Polri dan PNS.
- Menyiapkan administrasi pelantikan kenaikan pangkat.
- Memproses permohonan MPP dan pensiun.
- Memproses permohonan kartu dan santunan tunai ASABRI.
- Memproses permohonan pindah anggota keluar Satker.
- Memproses usul kenaikan gaji berkala.
- Memproses permohonan NTCR (nikah, Talak, Cerai, dan Rujuk).
- Memproses cuti dan ijin jalan.
- Memproses permohonan penghargaan/Satya Lencana.
- Merencanakan dan menyiapkan Bintel Komando/Rochani.

#### 18. KASUBBAG LAT

- Membantu pimpinan pada fungsi pembinaan personil bertugas menyelenggarakan latihan.
- Merencanakan pelatihan fungsi secara rutin dan periodic berkala.
- Menyelenggarakan latihan sesuai Program Kerja Poltabes Yogyakarta.
- Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan latihan.
- Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data serta informasi yang berkaitan dengan bidang latihan.
- Membuat laporan akhir pelaksanaan latihan.

#### 19. BALAT

- Melaksanakan pelatihan sesuai dengan rencana.
- Melaksanakan pembinaan olah raga umum.
- Melaksanakan test kesamaptaan jasmani.
- Melayani permintaan masyarakat mengenai pelatihan.

#### 20. BANUM

- Melaksanakan tugas surat menyurat.
- Menyusun Rengiat Harian, Mingguan dan Bulanan.
- Membuat rencana latihan sesuai Program Kerja.
- Membuat laporan akhir pelaksanaan pelatihan.
- Membuat laporan bulanan.

#### 21. KASUBBAG LOG

- Menyelenggarakan pembinaan fungsi Log meliputi pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan penghapusan materiil, dan fasilitas.
- Mengkoordinir anggota dan tugas-tugas yang berkaitan dengan logistic.
- Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

#### 22. BAMAT

- Membuat Renbut.
- Pengambilan dan pendistribusian Matlog.
- Melaksanakan Harwat.
- Melaksanakan pengecekan Matlog ke Satlog dan Polsek jajaran Poltabes Yogyakarta.

- Pelayanan pembuatan Kartu Pas Senjata Api.
- Membuat laporan Harian, Mingguan, Bulanan, Triwulan, Semester dan Tahunan.

### 23. BANUM

- Mengagendakan dan mendistribusikan surat masuk dan keluar.
- Membuat Rengiat Harian, Mingguan dan Bulanan.

### 24. KAUR TELEMATIKA

- Membina/mengolah data/informasi yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas operasional, termasuk menerima dan menyalurkannya kepada satuan-satuan di lingkungan Poltabes dan kesatuan atasannya.
- Menyelenggarakan pelayanan komunikasi dan elektronika secara umum.
- Melaksanakan pemeliharaan terbatas dan perawatan terhadap material komiek di lapangan dan yang dipusatkan di lingkungan Poltabes sesuai dengan kemampuan serta batas wewenang dan tanggung jawabnya.

### 25. PAUR TELEMATIKA

- Membantu pelaksanaan tugas Kaur Telematika.
- Membuat laporan bulanan, Rengiat harian, mingguan dan bulanan.
- Mendata/pengecekan alkom.

### 26. OPERATOR

- Mengirim dan menerima berita.
- Mengagenda berita yang dikirim dan diterima.

## 27. BANUM

- Mengagenda surat keluar dan masuk.
- Pendistribusian surat dan berita.
- Pengetikan surat-surat dinas.

## 28. KANIT P3D

- Menyelenggarakan penegakan disiplin tata tertib dalam lingkungan Mapoltabes.
- Melaksanakan operasi khusus satuan-satuan fungsional Poltabes.
- Menyelenggarakan pemeliharaan keamanan dan ketertiban dalam lingkungan Mapoltabes, termasuk markas, asrama, kesatuan dan kelompok-kelompok Polri dalam jajaran Poltabes.
- Membantu Ankum dalam penegakan disiplin yang menyangkut personil.
- Menyelenggarakan pengamanan fisik pimpinan Poltabes dan keluarganya termasuk tamu-tamu penting pimpinan Poltabes.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

## 29. PANIT PROPAM

- Menyelenggarakan pengamanan kedalam yang meliputi personil, meteriil, informasi/bahan keterangan dan kegiatan terhadap ancaman dari luar maupun dari dalam Poltabes.
- Menyelenggarakan upaya pengamanan, pengawasan, perlindungan dan penindakan personil.
- Melaksanakan deteksi dini di lapangan yang berkaitan dengan kegiatan/aktivitas dan kisaran suara personil.

- Melakukan identifikasi dan pendataan terhadap bahan keterangan yang berhasil dikumpulkan.
- Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan satuan/fungsi di jajaran Poltabes.
- Menyusun perencanaan tugas dan melakukan debriefing.
- Membuat surat panggilan dan inteorgasi.

### 30. ANGGOTA UNIT

- Mengagenda surat masuk dan keluar.
- Pendistribusian surat.
- Membuat rengiat Harian, Mingguan dan Bulanan.
- Membuat laporan bulanan.
- Melaksanakan giat pengamanan.
- Membuat Berita Acara Pemeriksaan personil yang melanggar disiplin.
- Melaksanakan pengecekan dan penertiban absensi personil.
- Melaksanakan pengecekan pos-pos jaga.
- Melaksanakan pengecekan sikap tampang dan kelengkapan perorangan personil di jajaran Poltabes.
- Pengecekan infentaris dinas yang ada pada personil (Ranmor dan Senpi).
- Melaksanakan pemanggilan, penangkapan dan penyitaan terhadap personil yang melanggar disiplin.
- Melaksanakan pemberkasan/DPP terhadap pelanggaran disiplin personil.

## 4.2. Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan usia responden saat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian terhadap populasi penelitian dengan mengambil sampel sebanyak 70 orang. Adapun karakteristik responden yang dianalisis meliputi :

### 1. Usia

Berdasarkan usia responden, dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu responden yang berusia kurang dari 25 tahun, 25 – 35 tahun, 35 – 45 tahun dan lebih dari 45 tahun. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan umur ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
≤ 25 tahun	15	21
25 – 30 tahun	19	27
31 – 40 tahun	19	27
41 – 50 tahun	15	21
≥ 50 tahun	2	4
Jumlah	70	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diambil sebagai populasi pada penelitian ini, jumlah responden yang dominan dalam penelitian ini adalah yang berusia antara 35 tahun sampai dengan 45 tahun sebanyak 27 orang (50%), responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang (13%), responden yang berusia antara 25 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 12 orang (22%) dan



responden yang berusia antara 45 tahun sampai dengan 55 tahun sebanyak 8 orang (15%).

## 2. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	49	70
Perempuan	21	30
Jumlah	70	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini didominasi oleh pria, yaitu sebanyak 31 orang (57%), sedangkan jumlah responden wanita sebanyak 23 orang (43%). Hal ini menunjukkan bahwa PT Jasa Raharja cenderung mempekerjakan pria terutama dalam tugas lapangan.

### 4.3. Analisis Data dan Pembahasan

#### a. Analisis Deskriptif

**Tabel 4.3**  
**Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepatuhan	70	1.33	5.00	4.0698	.5069
Loyalitas	70	2.78	4.89	4.1508	.4132
Partisipasi	70	1.67	4.89	3.9063	.4258
Kinerja Karyawan	70	1.80	4.13	3.4324	.3328
Valid N (listwise)	70				

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa nilai rata-rata faktor kepatuhan adalah sebesar 4,06 yang berarti personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan tugas di Kepolisian Kota Besar Yogyakarta, nilai rata-rata faktor loyalitas adalah sebesar 4,15 yang berarti personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta memiliki kesetiaan yang tinggi dalam bekerja, nilai rata-rata faktor partisipasi adalah sebesar 3,90 yang berarti personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta memiliki partisipasi yang cukup tinggi dalam bekerja. Nilai rata-rata untuk faktor kinerja adalah sebesar 3,43 yang berarti personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta memiliki kinerja yang cukup tinggi.

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang diperoleh merupakan hasil perhitungan dengan bantuan program komputer SPSS *for Windows release 11.0*. Angka-angka yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Beta	Deviasi standar	Nilai-t	Prob
Konstanta ( $\alpha$ )	1.725	0.308	5.596	0.000
Kepatuhan	0.300	0.108	2.894	0.005
Loyalitas	0.264	0.123	2.141	0.036
Partisipasi	0.406	0.129	3.145	0.002

Adjusted  $R^2 = 0.446$  ;  $R^2 = 0.470$  F = 19.481 ; Sig F = 0.003  
Sumber: Data Primer, 2006.

Dari perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dihasilkan persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = 1,725 + 0,300X_1 + 0,264X_2 + 0,406X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepatuhan memiliki koefisien sebesar 0,300, variabel loyalitas memiliki koefisien sebesar 0,264, variabel partisipasi memiliki koefisien sebesar 0,406. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta adalah partisipasi dengan koefisien terbesar dengan nilai 0,406.

### c. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh *Organization Citizenship Behavior* yang terdiri dari variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh besarnya  $R^2$  sebesar 0,470 yang berarti besarnya perubahan kinerja personil kepolisian dijelaskan oleh variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi sebesar

47% sedangkan variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta secara menyeluruh adalah sebesar 53%.

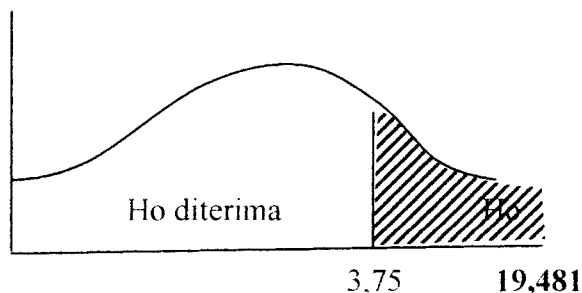
#### **d. Uji hipotesis**

##### **1. Uji serentak (Uji-F)**

Untuk menguji pengaruh budaya perusahaan yang terdiri dari variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara serentak terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta digunakan uji-F.

Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut di atas, dilakukan pengujian menggunakan *F-test* dalam analisis Regresi linier berganda dengan program SPSS *for Windows Release 11*. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05 atau tingkat kepercayaan 95% dua sisi (*2-tailed*).

Dari uji F, didapat F hitung adalah 19,481 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja personil. Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). F-hitung yang dihasilkan sebesar 19,481 lebih besar dari F-tabel pada taraf nyata 95% ( $\alpha = 0,05$ )  $df_1=3$   $df_2=66$  yaitu sebesar 3,75, ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi berpengaruh secara serentak terhadap variabel terikat yaitu kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Kesimpulan dapat diperkuat dengan gambar 4.1. berikut :



**Gambar 4.1**

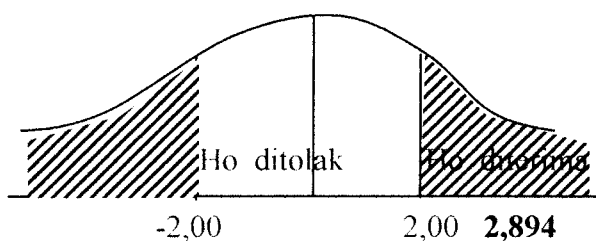
**Uji Distribusi F**

**2. Uji parsial (Uji-t)**

Untuk menguji pengaruh *Organization Citizenship Behavior* yang terdiri dari variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara parsial terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta digunakan uji-t.

a) Pengujian terhadap koefisien kepatuhan ( $X_1$ )

Untuk menguji pengaruh variabel orientasi hasil terhadap prestasi kerja karyawan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,894 dan  $t_{tabel}$  2,000 dengan probabilitas 0,005 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepatuhan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Kesimpulan dapat diperkuat dengan gambar 4.2. berikut :

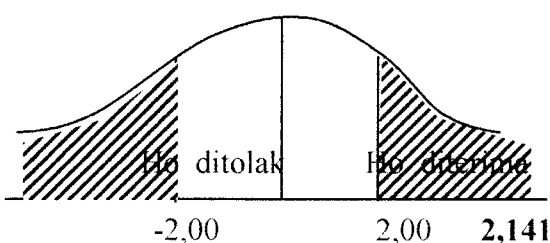


**Gambar 4.2**

**Uji Distribusi t untuk variabel kepatuhan ( $X_1$ )**

b) Pengujian terhadap koefisien loyalitas ( $X_2$ )

Untuk menguji pengaruh variabel loyalitas terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta dengan membandingkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,141 dan  $t_{tabel}$  2,000 dengan probabilitas 0,036 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Kesimpulan dapat diperkuat dengan gambar 4.3. berikut :



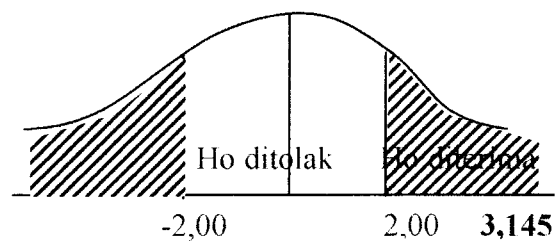
**Gambar 4.3**

**Uji Distribusi t untuk variabel loyalitas ( $X_2$ )**

c) Pengujian terhadap koefisien partisipasi ( $X_3$ )

Untuk menguji pengaruh variabel partisipasi terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta dengan membandingkan  $t_{hitung}$  sebesar

3,145 dan  $t_{tabel} = 2,000$  dengan probabilitas 0,002 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Kesimpulan dapat diperkuat dengan gambar 4.4. berikut :



**Gambar 4.4**  
**Uji Distribusi t untuk variabel partisipasi ( $X_3$ )**

Perilaku individu yang ada dalam organisasi meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi akan meningkatkan kinerja individu. Kinerja yang baik pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh individu telah sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi, hal ini juga sesuai dengan asumsi dasar organisasi. Perilaku individu atau *Organizational Citizenship Behavior* akan menciptakan iklim yang baik bagi kondisi kerja di lingkungan perusahaan, dari iklim yang lebih kondusif akan terbentuk tingkat kinerja yang lebih baik. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengaruh faktor partisipasi yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan disebabkan keputusan dalam operasional kepolisian yang memperhitungkan efek keterlibatan personil sehingga dominan mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari kepatuhan, loyalitas dan partisipasi terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat diidentifikasi kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta
2. Variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta
3. Besarnya pengaruh *Organization Citizenship Behavior* yang terdiri dari variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh besarnya  $R^2$  sebesar 0,470 yang berarti besarnya perubahan kinerja personil kepolisian dijelaskan oleh variabel kepatuhan, loyalitas dan partisipasi sebesar 47% sedangkan variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta secara menyeluruh adalah sebesar 53%.



4. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta adalah partisipasi

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan oleh Kepolisian Kota Besar Yogyakarta dalam mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kinerja personilnya. Berdasarkan analisis diketahui bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta adalah partisipasi sehingga Kepolisian Kota Besar Yogyakarta perlu mempertahankan faktor ini antara lain dengan melibatkan personil secara langsung dalam aktivitas kerja baik dalam perencanaan maupun pengawasan kerja. Selain itu Kepolisian Kota Besar Yogyakarta juga perlu meningkatkan kepatuhan dan loyalitas personilnya antara lain dengan meningkatkan disiplin kerja, dan tanggung jawab personil.

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan dan kelemahan. Keterbatasan dalam penelitian ini berupa persepsi responden tergantung pada pemahaman butir pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner sehingga kemungkinan terjadi perbedaan persepsi responden dengan pengukuran yang bersifat *self reported* sehingga kemungkinan terjadi *leniency bias* yaitu responden tidak menjawab sesuai keadaan sebenarnya. Kelemahan dari penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan survei melalui kuesioner tanpa dilengkapi dengan metode pengumpulan data lainnya yang lebih akurat dalam pengumpulan data.

Peneliti memberikan saran agar metode pengumpulan data selanjutnya dapat dilengkapi dengan metode lainnya seperti observasi dan wawancara langsung agar data yang dikumpulkan lebih akurat dan menghindari perbedaan persepsi responden dengan pengukuran. Penelitian selanjutnya dapat juga mengembangkan perspektif yang diteliti lebih luas lagi misalnya perbedaan kinerja berdasarkan lama kerja, pendidikan dan pengalaman kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chenhall, Robert & Morris Deigan, 1986, *The Impact of Structure Environment, and Interdependency on Perceived Usefulness of Management Accounting System*, The Accounting Review
- Cooper, D.R. & Emory, C.W, 2000, *Business Research Methods*, Fifth Edition, Chicago: Rhichard D. Irwin, Inc.
- Davis, Keith & John W Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, 7th Edition, Yogyakarta:UPP AMP YKPN
- Dessler, Gary, (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan), Prenhallindo, Jakarta.
- Dubinsky, Alan J., Francis J. Yammarino, Marvin A. Jolson, 1995, "An Examination of Linkages Between Personal Characteristic and Dimension of Transformational Leadership", Human Science Press, Inc., hal. 315-334.
- Farahida, Profita.,2004. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Kabupaten Wonosobo*. Tesis UII. Tidak dipublikasikan
- Gibson, James, Jhon M Ivancevich, dan James H Donell Jr, 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur,Proses*, Jakarta: Binarupa aksara.
- Gordon., 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 8, Terjemahan, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Greenberg, J.,R,A. 1997, *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*, New Jersey: Prantice-Hall International.
- Hadari, Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Edisi 5, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hani, Handoko, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar, dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta. Gunung Agung.
- Kunarto, 1995, *Meremungi Kritik terhadap POLRI*. Buku 1. Jakarta: Cipta Manunggal.

- Lovell, S. E, 1999, *Does Gender Affect The Link Between Organizational Citizenship Behavior And Performance*, [http://www.findarticles.com/cf\\_0/m2294](http://www.findarticles.com/cf_0/m2294)
- Muafi, 2000, *Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan : Suatu Studi Empiris*, Jurnal Siasat Bisnis. No 5 Vol 2
- Muchiri, Michael Kibaara. 2002, *The Effect of Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior and Commitment: The Case of Railway Corporation, Yogyakarta Indonesia*, International Journal of Business Gadjah Mada. No 2 Vol 4
- Nurmianto, Eko, 2003, *Analisa Faktor Kompetensi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja dan Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Sistem Informasi*, Jurnal Studi Bisnis Vol 1 No 2.
- Organ, DW.,M.A, 1988, *Cognitive Versus Affective Dterminants of Organizational Citizenship Behavior*, Journal of Applied Psychology Vol 74 No 1.
- Organ, DW., and K, Ryan. 1994, *A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictor of Organizational Citizenship Behavior*, Personnel Psychology Vol 74 No 1.
- Robbins, Stephen., 2000, *Organizational Behaviour*. New Jersey : Pentice – Hall Inc.
- Ronny, Kountur, 2003. *Metode Penelitian*, PPM, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods for Business : Skill-Building Approach*, Fourth Edition, New York : John Wiley &nSons Inc.
- Simamora, Henry, 1984, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sloat, K,C. 1999, *Organizational Citizenship : Does Your Firm Inspire Employees to be "Good Citizens?"* Professional Safety, April.
- Soeratno & Linconlin Arsyad, 1998, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Sugiono, E. Wibowo, 2001, *Statistika Penelitian*, Edisi I, Bandung : Alfabeta
- Tri, Mardiana, 2003. *Studi Empiris Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja*, Kompak. No 8 Mei-Agustus. p276-297

# L A M P I R A N

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
KOTA BESAR YOGYAKARTA

---



SURAT KETERANGAN

No. Pol. : SKET/ *21* /III/2006/Bagmin

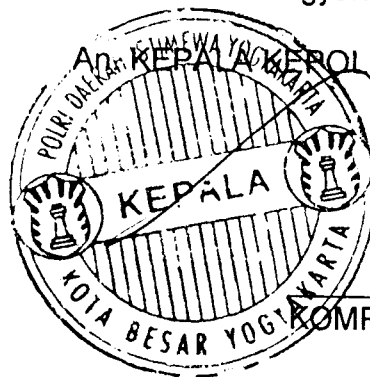
1. Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kepolisian Kota Besar Yogyakarta, menerangkan bahwa Mahasiswa Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, atas nama :

Nama : ANDRO WIRANTARA TAMBUNAN  
NIM : 00311434

Telah melaksanakan Penelitian/Pengumpulan data di Poltabes Yogyakarta dengan Judul : " PENGARUH ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PERSONEL POLTABES YOGYAKARTA " pada tanggal 15 Pebruari s/d 08 Maret 2006.

2. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, *31* Maret 2006



KEPOLISIAN KOTA BESAR YOGYAKARTA  
KABAG MIN

*Sri Muryati*  
SRI MURYATI  
KOMPOL NRP 53080151

## KUESIONER

### Keterangan Pengisian

Kami meminta kesediaan Bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini. Masing-masing daftar pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban. Saudara/i diminta memilih alternatif jawaban atas pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada kotak yang tersedia.

Keterangan:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak setuju

Sebelum mengisi daftar pertanyaan utama, Saudara/i dimohon mengisi data responden yang penting untuk penelitian ini, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan.

### Data Responden

1. Jenis kelamin :  Pria  Wanita
2. Umur : .....

## I. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variabel X1: Kepatuhan (obedience) indikatornya datang tepat waktu, patuh terhadap peraturan organisasi dan instruksi kerja, menjaga kebersihan lingkungan kerja, menjaga ketertiban dan kerapian lingkungan kerja, berusaha memenuhi *deadline* tugas

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya datang ke kantor lebih awal dan waktu mulai masuk kerja seperti yang diatur oleh kepolisian.					
2.	Saya mematuhi peraturan kepolisian maupun instruksi-instruksi kerja.					
3.	Saya menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja saya.					
4.	Saya memberi keterangan (surat ijin) ketika tidak dapat masuk kerja.					
5.	Saya melakukan pembicaraan dengan menggunakan fasilitas telepon kantor untuk kepentingan pribadinya seperlunya saja.					
6.	Saya tidak membuang waktu untuk melakukan percakapan (mengobrol dengan rekan kerja) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.					
7.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan sebaik-baiknya tanpa mengulur-ulur waktu.					
8.	Saya hanya melakukan istirahat kerja selama waktu istirahat yang telah ditetapkan oleh kantor.					
9.	Saya berusaha memenuhi <i>deadline</i> pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.					

Variabel X2: Loyalitas (*loyalty*) indikatornya secara sukarela bersedia bekerja lembur, berusaha mengetahui informasi terbaru, menjaga tugas rahasia dari kepolisian, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaporkan tindakan-tindakan penyelewengan dalam organisasi.

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengikuti perubahan dan perkembangan kepolisian selama ini.					
2.	Saya secara sukarela bersedia untuk lembur ketika dibutuhkan.					
3.	Saya menjaga informasi yang dianggap rahasia oleh kepolisian.					



4.	Saya melaporkan tindakan atau kejadian yang tidak semestinya terjadi di lingkungan kerja.					
5.	Saya tidak menghindari dari tugas dan tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.					
6.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah dikerjakannya.					
7.	Saya berusaha menginformasikan kepada rekan lain mengenai tugas baru dari kepolisian.					
8.	Saya bekerja melebihi apa yang telah disyaratkan oleh kantor.					
9.	Saya membaca dan mengikuti informasi/pengumuman yang dikeluarkan oleh kantor.					

Variabel X3: Partisipasi (*participation*) indikatornya memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, memberikan pendapat secara jujur dan bertanggung jawab, memberi kesempatan pada rekan lain berbicara saat rapat, menyelesaikan masalah sebelum diminta, berusaha mendapat pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya membantu rekan kerja yang sedang mempunyai banyak pekerjaan.					
2.	Saya membantu rekan dari departemen/ bagian lain ketika mereka sedang menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.					
3.	Saya aktif memberikan saran yang kreatif dan inovatif kepada rekan kerjanya.					
4.	Saya memberikan pendapat secara jujur walaupun berbeda dengan pendapat orang lain.					
5.	Saya telah menyiapkan penyelesaian dari suatu masalah sebelum diminta.					
6.	Saya berusaha mengikuti pelatihan-pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya.					
7.	Saya memberikan kesempatan berbicara kepada orang lain dalam rapat/pertemuan.					
8.	Saya menghindari pertemuan yang sifatnya sukarela bagi petugas padahal menyadari bahwa hal tersebut penting.					
9.	Saya membantu memberikan orientasi kepada orang/petugas baru di kantor walaupun tidak diminta.					

### Variabel Y: Kinerja Karyawan

A. Kecepatan Kerja Karyawan indikatornya ritme kerja dalam tugas rutin dan tugas mendadak

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dalam menjalankan tugas rutin mempunyai kecepatan kerja yang baik.					
2.	Saya dalam menjalankan tugas mendadak mempunyai kecepatan kerja yang baik.					
3.	Saya yang mempunyai kecepatan kerja yang baik dianggap berprestasi.					

B. Kualitas Kerja indikatornya jasa layanan selalu terjamin mutunya, dalam bekerja mengikuti metode kerja yang bermutu

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hasil kerja petugas dalam hal pelayanan dapat dipertanggungjawabkan.					
2.	Dalam mengerjakan tugasnya para petugas selalu memperhatikan metode kerja dan prosedur sesuai yang diterapkan oleh kantor kepolisian.					
3.	Petugas merasa metode dan prosedur kerja di kantor ini dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.					
4.	Hasil kerja petugas mempunyai kualitas yang baik.					

C. Keakuratan Kerja indikatornya teliti dalam bekerja, hasil kerja selalu akurat, tingkat pengetahuan karyawan dalam mengerjakan tugas

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Petugas dalam proses mengerjakan pekerjaannya selalu teliti (mempunyai keakuratan tinggi).					
2.	Dalam menghadapi masalah pekerjaan, saya tidak mudah putus asa.					
3.	Hasil kerja petugas kepolisian selalu akurat (teliti) baik dalam pelayanan jasa maupun barang.					
4.	Setelah selesai menjalankan tugas ,saya selalu meneliti kembali pekerjaan saya.					

D. Ketahanan Kerja indikatornya kemauan atau keikhlasan dalam bekerja, sikap dalam bekerja, ketahanan kerja sampai waktu yang ditentukan.

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Petugas kantor ini selalu ikhlas dalam melayani masyarakat.					
2.	Petugas kantor ini selalu bersikap ramah dan walau kadang sikap masyarakat menjengkelkan.					
3.	Walau jam kerja telah habis tetapi berhubung pekerjaan belum selesai maka petugas akan meneruskan pekerjaannya dulu.					
4.	Bila keadaan lingkungan darurat, petugas siap dipanggil dari rumahnya untuk melayani.					
5.	Bekerja lembur bagi Petugas kantor ini merupakan suatu hal yang biasa.					
6.	Saya bersedia ditempatkan dimanapun.					

E. Kesempatan bekerjasama indikatornya kerjasama antar karyawan, terciptanya sinergi antar karyawan, terciptanya sinergi antar bidang kerja, bersedia ditempatkan dibagian manapun, bersedia membantu rekan lainnya jika mendapat masalah

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan dan bawahan saling bekerja sama dalam menjalankan tugas.					
2.	Dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya petugas selalu mampu bekerja sama.					
3.	Bila ada rekan yang mengalami kesulitan atau ada komplain dari masyarakat rekan yang lain akan membantu.					
4.	Selama ini petugas kurang memahami pentingnya suatu gagasan perbaikan dan perubahan instansi.					
5.	Selama ini petugas kurang mampu memikirkan perbaikan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.					
6.	Dalam melaksanakan tugas sebagian besar petugas kurang bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.					
7.	Dalam menghadapi masalah dalam tugasnya petugas merasa mudah putus asa.					
8.	Petugas kurang inovatif dalam menghadapi permasalahan kerja yang sulit.					

9.	Selama ini petugas belum ada upaya untuk mengurangi kesalahan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.					
10	Petugas dalam menyelesaikan tugasnya belum sesuai dengan metode dan prosedur yang berlaku di kepolisian.					
11	Pekerjaan yang dilakukan petugas belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
12	Penambahan volume pekerjaan yang dibebankan kepada petugas belum dapat diselesaikan dengan baik.					
13	Bertambahnya volume pekerjaan yang dibebankan kepada petugas belum dapat diterima dengan rasa tanggung jawab dan sepenuh hati.					

- Terima kasih -

### Jawaban Responden

Resp	Kepatuhan ( <i>Obedience</i> )								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	5	4	2	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4
11	5	5	5	4	4	2	5	4	5
12	4	4	4	3	2	3	5	4	4
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	3	4	3	4
15	4	5	4	4	3	3	4	4	4
16	1	5	4	4	3	3	5	5	5
17	5	5	5	5	3	4	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5
19	5	5	5	4	4	3	5	3	4
20	5	5	5	4	3	2	5	4	4
21	5	5	5	4	2	3	4	4	4
22	5	4	5	5	3	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	5	4	4	5	4	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	2	5	4	4
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4
28	4	4	4	2	4	2	5	4	4
29	2	5	5	5	2	2	5	4	4
30	5	4	4	4	2	4	5	4	4
31	4	4	4	4	4	3	4	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4
33	5	4	5	5	3	3	2	4	4
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4
35	5	5	5	5	4	2	5	5	5
36	2	5	4	4	3	2	4	4	4
37	4	4	4	4	3	3	4	3	3
38	3	4	4	4	2	2	4	3	3
39	3	4	5	5	5	3	5	4	5
40	4	4	5	4	4	3	5	4	5

### Jawaban Responden

Resp	Kepatuhan ( <i>Obedience</i> )								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
41	5	5	5	4	3	3	5	3	5
42	5	5	5	4	4	3	4	4	4
43	5	5	5	5	4	3	5	3	5
44	5	5	5	5	5	3	5	3	4
45	5	5	5	4	4	3	4	3	4
46	5	5	5	5	4	4	5	5	4
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	4	4	4	5	4	3	4	4	4
50	5	5	5	5	2	4	5	5	4
51	4	4	4	5	4	3	4	4	4
52	5	5	4	5	2	4	4	4	4
53	1	2	1	1	1	1	2	1	2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	2	4	4	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	3	3	4	3	4
58	5	5	5	5	4	4	5	4	4
59	5	5	5	4	3	3	5	3	4
60	4	5	5	5	4	3	4	4	4
61	5	5	4	5	3	4	4	3	3
62	4	4	5	5	4	4	5	4	4
63	5	5	5	4	5	2	5	5	5
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4
65	4	4	5	5	4	4	4	4	5
66	5	4	5	4	5	3	4	5	5
67	4	5	5	5	3	4	5	3	5
68	5	5	5	5	3	3	4	3	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5

### Jawaban Responden

Resp	Loyalitas ( <i>Loyalty</i> )								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	4	4	5	4	4	3	4
3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	5	4	4
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	5	5	5	3	4	4	4	3	5
11	5	4	5	4	4	5	5	4	5
12	3	4	5	3	5	4	4	3	4
13	4	4	5	3	4	4	3	3	4
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4
16	4	5	4	4	4	4	4	5	3
17	5	5	5	4	5	4	3	5	5
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	5	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4
26	4	3	5	4	4	5	4	4	4
27	4	3	4	4	4	5	4	4	4
28	4	3	5	4	4	5	4	4	4
29	5	3	5	4	3	5	4	4	4
30	5	4	5	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4
32	4	2	5	4	4	4	4	4	4
33	5	3	5	3	2	4	5	4	4
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	2	3	4	4	4	4
37	4	4	5	4	4	4	4	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5
40	5	5	5	4	5	4	5	5	5





### Jawaban Responden

Resp	Partisipasi ( <i>Participation</i> )								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	3	4	4	4	4	4	4	3
2	3	3	4	3	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	5	4	3	5	4	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	4	3
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	5	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	5	4	5	5	5	4	4
11	5	4	4	4	4	4	5	4	4
12	4	3	4	4	4	3	4	5	4
13	4	4	3	4	3	3	4	4	3
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4
15	4	4	4	2	2	4	4	3	4
16	4	3	4	4	4	3	4	4	2
17	5	4	4	5	4	5	5	4	4
18	4	4	5	4	4	5	5	3	5
19	3	3	4	4	3	4	4	5	4
20	4	4	4	4	4	3	4	5	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	3	3	4	4	3	4	4	3	4
23	4	3	3	4	3	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	4	4	5	2	4
26	4	3	4	4	4	4	5	2	4
27	4	3	4	4	4	4	5	2	4
28	4	3	4	5	2	4	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4
30	4	4	5	4	4	4	5	4	4
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4
33	4	4	4	4	3	4	5	4	4
34	4	3	4	4	4	4	4	3	4
35	4	3	4	4	3	4	4	4	4
36	4	2	3	4	4	4	5	4	2
37	3	3	4	4	3	4	4	4	4
38	4	3	4	4	3	4	4	4	4
39	4	5	5	4	4	4	5	4	4
40	5	5	5	3	4	4	5	4	5

**Jawaban Responden**

Resp	Partisipasi ( <i>Participation</i> )								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
41	4	4	5	3	4	4	5	5	4
42	5	4	3	4	4	3	5	4	3
43	5	4	4	5	4	3	5	4	4
44	5	3	4	4	4	3	5	4	3
45	5	3	4	4	4	3	5	4	3
46	5	3	5	4	4	5	5	4	4
47	5	3	5	4	4	5	5	4	4
48	4	1	5	5	1	5	5	5	3
49	4	4	3	3	3	4	5	4	5
50	4	3	4	4	4	4	4	5	4
51	4	4	3	3	3	4	5	5	5
52	4	4	3	4	3	4	4	4	5
53	2	2	2	2	1	2	1	2	1
54	4	4	4	4	3	4	4	4	2
55	4	2	4	4	4	3	5	3	4
56	3	3	3	3	3	3	3	4	3
57	4	4	4	4	3	4	4	2	4
58	4	3	4	4	3	4	4	4	2
59	3	3	4	4	3	4	4	3	4
60	4	4	4	4	3	3	4	4	3
61	3	3	4	4	3	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	2	4	5	5	4
64	4	3	4	4	4	4	4	4	3
65	5	4	5	5	4	4	5	5	4
66	5	5	4	4	5	5	5	5	3
67	4	3	4	4	4	5	5	5	4
68	4	4	3	4	4	4	5	5	2
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5
70	5	5	5	4	5	5	5	5	5

### Jawaban Responden

Resp	Kecepatan Kerja			Kualitas Kerja			
	1	2	3	1	2	3	4
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	5	5	2	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	3
6	5	4	3	5	4	4	3
7	4	4	4	4	5	4	4
8	4	5	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4
10	2	4	4	4	5	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3
13	3	3	3	4	4	4	4
14	3	3	3	4	4	4	4
15	4	2	4	4	4	4	4
16	4	4	2	5	4	3	4
17	5	5	4	5	5	5	5
18	3	3	3	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4
20	5	5	3	5	5	5	4
21	5	5	5	4	4	4	3
22	4	4	3	5	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	4
24	3	3	4	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	5	5	5
30	4	4	3	5	5	4	4
31	4	4	3	4	4	4	4
32	3	4	3	4	3	3	3
33	4	4	5	5	5	4	5
34	4	4	3	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	3	3
36	3	4	2	4	4	3	3
37	3	3	3	4	4	3	4
38	3	2	2	4	4	2	2
39	4	4	3	4	4	4	3
40	5	5	3	5	5	5	5

### Jawaban Responden

Resp	Kecepatan Kerja			Kualitas Kerja			
	1	2	3	1	2	3	4
41	4	4	3	4	4	4	3
42	4	4	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	5	5	5	4
47	4	4	4	5	5	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	5	4	4
52	4	3	4	4	5	4	4
53	1	2	2	2	2	2	1
54	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	5	5	4	2
56	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	2	4	4	4	4
59	4	4	3	4	4	4	4
60	3	3	3	4	4	3	4
61	4	4	3	5	4	4	4
62	3	3	4	4	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5
64	4	3	4	4	4	4	3
65	4	4	3	5	4	4	4
66	4	4	3	4	4	4	3
67	4	4	4	5	5	4	4
68	4	4	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	4	3
70	5	5	5	5	5	4	3

### Jawaban Responden

Resp	Keakuratan Kerja				Ketahanan Kerja					
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
6	4	5	3	2	4	4	4	5	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
8	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
25	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
26	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4
27	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
29	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
30	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
33	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
38	2	4	1	3	2	1	2	2	3	2
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
40	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3

### Jawaban Responden

Resp	Keakuratan Kerja				Ketahanan Kerja					
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
41	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
42	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
44	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4
45	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
46	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
47	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
48	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
52	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
53	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1
54	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
55	2	4	4	4	5	5	4	3	2	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
65	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3
66	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3
67	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
68	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
69	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5
70	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5

### Jawaban Responden

Resp	Kesempatan Bekerja Sama												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1
2	3	4	4	3	5	4	2	2	2	4	3	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
6	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4
7	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4
8	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4
9	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	2	2	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1
11	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
12	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3
13	4	4	5	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
14	4	5	5	4	3	2	2	1	2	1	1	2	1
15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3
16	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	4	2	3
17	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1
18	2	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3
19	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
20	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3
21	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
22	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
24	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2
31	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
33	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4
34	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3
36	4	4	4	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4
37	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
39	5	5	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2
40	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2

### Jawaban Responden

Resp	Kesempatan Bekerja Sama												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
41	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	3
42	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2
43	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
44	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
45	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
46	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3
47	3	2	1	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3
48	4	3	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1
49	2	1	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2
50	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3
52	3	4	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
53	3	4	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1
54	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2
56	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
58	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
59	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
60	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
61	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
62	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	5	5	5	5	2	2	2	2	4	1	1	2	2
64	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
65	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2
66	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2
67	2	2	2	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
69	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3
70	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PTH1	32.3857	16.0665	.5532	.8361
PTH2	32.2143	17.3302	.6236	.8299
PTH3	32.1714	15.9992	.8088	.8105
PTH4	32.3571	16.4358	.6607	.8238
PTH5	33.0714	17.2557	.3608	.8595
PTH6	33.3000	17.0826	.4312	.8491
PTH7	32.2714	17.1282	.5712	.8330
PTH8	32.7286	16.6644	.5914	.8306
PTH9	32.5286	16.8615	.6740	.8244

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 70.0

N of Items = 9

Alpha = .8489

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
LOY1	33.0429	10.7952	.6734	.7964
LOY2	33.3857	10.9360	.4965	.8173
LOY3	32.7857	11.4462	.5220	.8133
LOY4	33.4571	10.9474	.4715	.8212
LOY5	33.2714	11.1571	.5388	.8112
LOY6	33.2000	11.4667	.4866	.8169
LOY7	33.1429	10.9648	.5853	.8058
LOY8	33.3857	11.6027	.4197	.8246
LOY9	33.1857	11.1099	.6775	.7985

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 70.0

N of Items = 9

Alpha = .8291

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PART1	31.1143	11.7259	.6320	.7441
PART2	31.6143	11.8346	.4073	.7737
PART3	31.1286	11.9687	.5516	.7537
PART4	31.2286	13.1354	.3396	.7791
PART5	31.5857	11.2896	.5213	.7555
PART6	31.2000	12.1333	.4734	.7630
PART7	30.7286	11.2151	.6708	.7352
PART8	31.2571	12.1358	.3172	.7896
PART9	31.4000	11.8087	.4163	.7722

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 70.0

N of Items = 9

Alpha = .7840

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KEC1	98.9857	91.8694	.4904	.7703
KEC2	98.9857	93.2027	.3973	.7741
KEC3	99.2714	92.4615	.3606	.7749
KWA1	98.6000	94.2435	.4434	.7744
KWA2	98.6000	92.9681	.5337	.7711
KWA3	98.9143	95.3839	.2707	.7793
KWA4	99.0714	94.7050	.2718	.7791
AKRT1	98.7571	94.5054	.2867	.7785
AKRT2	98.7571	93.6358	.4818	.7729
AKRT3	99.0429	96.4184	.1520	.7844
AKRT4	98.6857	94.2766	.3268	.7770
TAHAN1	98.7000	91.6623	.5134	.7695
TAHAN2	98.8000	91.2638	.4867	.7697
TAHAN3	99.2000	94.8870	.2528	.7799
TAHAN4	98.9000	93.8304	.4563	.7736
TAHAN5	98.9857	94.9708	.2597	.7796
TAHAN6	99.2429	92.4184	.3833	.7740
KSMP1	99.9714	94.3470	.1829	.7851
KSMP2	100.1571	95.5257	.1109	.7905
KSMP3	100.0714	93.9224	.1737	.7869
KSMP4	100.0429	92.1865	.3168	.7771
KSMP5	100.2286	92.0919	.3312	.7763
KSMP6	100.3571	92.6387	.2697	.7799
KSMP7	100.8000	96.1333	.1659	.7838
KSMP8	100.6429	95.3923	.1955	.7827
KSMP9	100.5857	94.3041	.2378	.7809
KSMP10	100.7286	93.5340	.2626	.7799
KSMP11	100.4000	96.9681	.1001	.7874
KSMP12	100.2857	92.8737	.3427	.7758
KSMP13	100.4000	93.3739	.2871	.7785

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 70.0

N of Items = 30

Alpha = .7841

## Correlations

Correlations

		PTH1	PTH2	PTH3	PTH4	PTH5	PTH6	PTH7	PTH8	PTH9	kepatuhan
PTH1	Pearson Corre	1.000	.485*	.608*	.437*	.295*	.392*	.284*	.277*	.312*	.681*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.013	.001	.017	.020	.009	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH2	Pearson Corre	.485*	1.000	.741*	.572*	.102	.184	.588*	.385*	.493*	.701*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.403	.127	.000	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH3	Pearson Corre	.608*	.741*	1.000	.695*	.358*	.292*	.617*	.467*	.631*	.857*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.014	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH4	Pearson Corre	.437*	.572*	.695*	1.000	.252*	.469*	.360*	.429*	.443*	.745*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.035	.000	.002	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH5	Pearson Corre	.295*	.102	.358*	.252*	1.000	.210	.212	.275*	.350*	.528*
	Sig. (2-tailed)	.013	.403	.002	.035		.081	.079	.021	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH6	Pearson Corre	.392*	.184	.292*	.469*	.210	1.000	.196	.398*	.259*	.576*
	Sig. (2-tailed)	.001	.127	.014	.000	.081		.105	.001	.030	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH7	Pearson Corre	.284*	.588*	.617*	.360*	.212	.196	1.000	.442*	.614*	.668*
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.002	.079	.105		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH8	Pearson Corre	.277*	.385*	.467*	.429*	.275*	.398*	.442*	1.000	.659*	.692*
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.000	.000	.021	.001	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTH9	Pearson Corre	.312*	.493*	.631*	.443*	.350*	.259*	.614*	.659*	1.000	.747*
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.003	.030	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kepatuhan	Pearson Corre	.681*	.701*	.857*	.745*	.528*	.576*	.668*	.692*	.747*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		LOY1	LOY2	LOY3	LOY4	LOY5	LOY6	LOY7	LOY8	LOY9	Loyalitas
LOY1	Pearson Correlation	1.000	.487*	.474*	.265*	.271*	.419*	.503*	.439*	.681*	.757*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.027	.023	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY2	Pearson Correlation	.487*	1.000	.282*	.210	.451*	.276*	.267*	.282*	.424*	.636*
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.081	.000	.021	.026	.018	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY3	Pearson Correlation	.474*	.282*	1.000	.336*	.261*	.443*	.372*	.202	.426*	.631*
	Sig. (2-tailed)	.000	.018		.004	.029	.000	.002	.093	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY4	Pearson Correlation	.265*	.210	.336*	1.000	.481*	.389*	.414*	.177	.261*	.620*
	Sig. (2-tailed)	.027	.081	.004		.000	.001	.000	.142	.029	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY5	Pearson Correlation	.271*	.451*	.261*	.481*	1.000	.306*	.315*	.259*	.469*	.654*
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.029	.000		.010	.008	.031	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY6	Pearson Correlation	.419*	.276*	.443*	.389*	.306*	1.000	.326*	.125	.317*	.606*
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.001	.010		.006	.304	.008	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY7	Pearson Correlation	.503*	.267*	.372*	.414*	.315*	.326*	1.000	.374*	.528*	.692*
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.002	.000	.008	.006		.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY8	Pearson Correlation	.439*	.282*	.202	.177	.259*	.125	.374*	1.000	.438*	.556*
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.093	.142	.031	.304	.001		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LOY9	Pearson Correlation	.681*	.424*	.426*	.261*	.469*	.317*	.528*	.438*	1.000	.752*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.029	.000	.008	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Loyalitas	Pearson Correlation	.757*	.636*	.631*	.620*	.654*	.606*	.692*	.556*	.752*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

	PART1	PART2	PART3	PART4	PART5	PART6	PART7	PART8	PART9	partisip
PART1 Pearson Corr	1.000	.377*	.390*	.381*	.497*	.266*	.636*	.326*	.206	.721*
Sig. (2-tailed)		.001	.001	.001	.000	.026	.000	.006	.087	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART2 Pearson Corr	.377*	1.000	.147	-.045	.400*	.131	.237*	.302*	.376*	.573*
Sig. (2-tailed)	.001		.226	.710	.001	.280	.048	.011	.001	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART3 Pearson Corr	.390*	.147	1.000	.325*	.354*	.551*	.462*	.147	.404*	.658*
Sig. (2-tailed)	.001	.226		.006	.003	.000	.000	.225	.001	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART4 Pearson Corr	.381*	-.045	.325*	1.000	.207	.249*	.421*	.217	.063	.457*
Sig. (2-tailed)	.001	.710	.006		.086	.037	.000	.072	.603	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART5 Pearson Corr	.497*	.400*	.354*	.207	1.000	.247*	.460*	.197	.226	.663*
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.086		.039	.000	.102	.060	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART6 Pearson Corr	.266*	.131	.551*	.249*	.247*	1.000	.443*	.126	.406*	.599*
Sig. (2-tailed)	.026	.280	.000	.037	.039		.000	.299	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART7 Pearson Corr	.636*	.237*	.462*	.421*	.460*	.443*	1.000	.284*	.364*	.762*
Sig. (2-tailed)	.000	.048	.000	.000	.000	.000		.017	.002	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART8 Pearson Corr	.326*	.302*	.147	.217	.197	.126	.284*	1.000	.051	.507*
Sig. (2-tailed)	.006	.011	.225	.072	.102	.299	.017		.678	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PART9 Pearson Corr	.206	.376*	.404*	.063	.226	.406*	.364*	.051	1.000	.579*
Sig. (2-tailed)	.087	.001	.001	.603	.060	.000	.002	.678		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Partisip Pearson Corr	.721*	.573*	.658*	.457*	.663*	.599*	.762*	.507*	.579*	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>d</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Partisipasi, Loyalitas, a Kepatuhan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.446	.2478

a. Predictors: (Constant), Partisipasi, Loyalitas, Kepatuhan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.590	3	1.197	19.481	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.054	66	6.143E-02		
	Total	7.644	69			

a. Predictors: (Constant), Partisipasi, Loyalitas, Kepatuhan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.725	.308		5.596	.000
	Kepatuhan	.300	.104	.457	2.894	.005
	Loyalitas	.264	.123	.328	2.141	.036
	Partisipasi	.406	.129	.519	3.145	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan