

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT MATA “DR. YAP”
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian guna memperoleh gelar
Sarjana Strata – 1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Oleh

**Nama : Sechah
Nomor Mahasiswa : 00311209
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2005**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, Desember 2005

Penulis,

SECHAH

HALAMAN PENGESAHAN

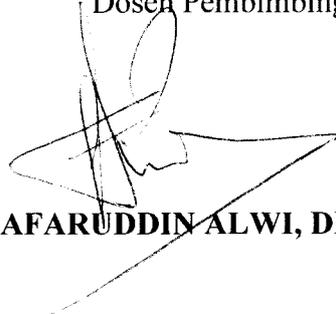
PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT MATA “DR. YAP”
YOGYAKARTA

Nama : Sechah
Nomor Mahasiswa : 00311209
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Desember 2005

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



SYAFARUDDIN ALWI, DRS, H, MS.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan/diuji dan disahkan
Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Strata – I di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Nama : Sechah
Nomor Mahasiswa : 00311209
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Desember 2005

Disahkan oleh

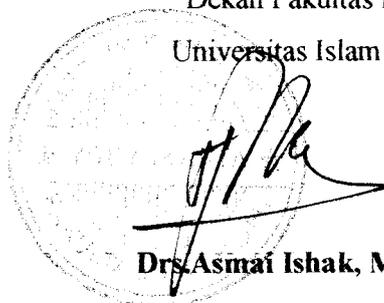
Penguji/Pembimbing Skripsi : Syafaruddin Alwi, Drs, H, MS.

Penguji I : Drs. H. Subowo, MM.

Penguji II : Dra. H. Suhartini, M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*"Bacalah atas nama Tuhanmu yang menciptakan !
yang telah menciptakan manusia dari segumpal darah
Bacalah! Dan Tuhanmu sangat pemurah
yang mengajarkan penggunaan pena
mengajarkan manusia apa-apa yang belum diketahuinya".
(Al-Alaq ayat 1 – 5)*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- 1. Abahku Muhammad Al-Hadad dan Mamaku Sofia Al-kaf yang tidak pernah berhenti mencurahkan kasih sayang dan perhatiannya.*
- 2. Kakakku Yusuf dan Adik-adikku Ima, Zainal, Mustofa dan Salim, yang selalu mengisi hidupku menjadi lebih indah.*
- 3. Andre Asmara, the sweetest thing for me.*
- 4. Almamaterku, Universitas Islam Indonesia.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang diajukan guna memperoleh gelar Sarjana Strata -- I di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Dalam menulis skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Dalam kesempatan baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Asmai Ishak, M.Bus.,Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Nur Fauziah, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Syafaruddin Alwi, Drs, H, MS., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga bagi penulis.
4. Abah dan Mama serta kakak dan adik-adikku (Yusuf, Ima, Zainal, Mustofa, Salim) yang penulis cintai, terima kasih atas segala perhatian, doa, dan dukungannya.
5. Andre Asmara, terima kasih atas kasih sayang, ketulusan dan kesabaran yang sangat berarti bagiku.
6. Bapak dan Ibu Nur Mawardi, terima kasih atas segala perhatian dan dukungannya yang sangat besar artinya bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Hal Hasan. SH. dan keluarga, yang juga memberikan dorongan dan dukungannya yang tidak kecil bagi penulis.
8. Mas Ferry, De' Wisnu, De' Arin, Chika, terima kasih karena mau selalu menjadi keluargaku. Wiwin, terima kasih atas kerelaannya selalu membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Imelda Soraya, my loyal best friend, thanks for being so nice.
10. My cousin, Iis, Icha, Bagir, Sarif and my special nephew "Acan", I love u all.
11. Mbak Nilam, staf personalia dan karyawan RS MATA "DR. YAP" Yogyakarta, yang telah memberikan bantuan dalam pengumpulan data untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.
12. Teman-teman Asrama Suharti IV, Mbak Ratna, Mbak Pipiet, Mbak Ella, Mbak Ditha, Mbak Ita. "Akhirnya...aku lulus juga, mbak!!"
13. Yorika, terima kasih selalu jadi temanku.
14. Seluruh teman-teman di jurusan manajemen Universitas Islam Indonesia yang selalu dengan senang hati untuk memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya baik isi, penyusunan, maupun penyajiannya, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk dijadikan pedoman di masa yang akan datang dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, Desember 2005

Sechah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DEPAN	ii
HALAMAN PENYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Definisi Istilah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	7

2.2. Landasan Teori	9
a. Kinerja	9
b. Pengukuran Kinerja	11
c. Organizational Citizenship Behavior (OCH)	18
2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian	26
2.4. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Lokasi Penelitian	28
3.2. Populasi	28
3.3. Sampel	29
3.4. Teknik Penarikan Sampel	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data	31
3.6. Variabel dan Definisi Operasional	32
3.7. Instrumen Pengukuran Data	35
3.8. Metode Analisa Data	36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Pengujian Instrumen Penelitian	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Teliability Test) ...	49
4.2. Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif	50

2. Analisis Inferensial	62
3. Uji Dominan	73
4. Uji Asumsi Klasik	74
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Jumlah Karyawan RSM “Dr. YAP” Berdasar Jenis Pekerjaan ...	29
Tabel 3.2.	Jumlah Karyawan RSM “Dr. YAP” Yogyakarta yang Diambil Sample Berdasar Jenis Pekerjaan	31
Tabel 4.1.	Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Tentang <i>Oranizational Citizenship Behavior</i>	46
Tabel 4.2.	Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.3.	Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas	49
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.5.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	52
Tabel 4.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	53
Tabel 4.8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.9.	Hasil Distribusi Mengenai Tingkat Ketaatan atau Kepatuhan Karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”	56
Tabel 4.10.	Hasil Distribusi Mengenai Tingkat Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”	57
Tabel 4.11.	Hasil Distribusi Mengenai Tingkat Partisipasi Karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”	59
Tabel 4.12.	Distribusi Frekuensi Tentang Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”	60

Tabel 4.13.	Rangkuman Hasil Analisis Statistik	63
Tabel 4.14.	Nilai dari Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.15.	Koefisien Determinasi Parsial	73
Tabel 4.16.	Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.17.	Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4.18.	Pengujian Autokorelasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kepatuhan (X_1)	69
Gambar 4.2. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Loyalitas (X_2).....	70
Gambar 4.3. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Partisipasi (X_3).....	71
Gambar 4.4. Uji Distribusi F Variabel X_1 , X_2 , dan X_3	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi harus dapat memilih dan mempertahankan secara baik karyawan yang mengetahui visi, misi, tujuan dan sasaran ; serta harus menghindari karyawan yang bersifat egosentrik. Kebutuhan terhadap karyawan yang memiliki kategori "good citizen " merupakan perhatian utama yang tidak diabaikan oleh manajemen karena akan berdampak positif pada organisasi atau kinerja kelompok. Dengan demikian organisasi harus mencari untuk mengetahui dan memahami perilaku karyawan (employee behavior) khususnya yang dapat meningkatkan fungsi organisasi secara agregat dengan efisien dan efektif, dalam terminologi kata disebut sebagai organizational citizenship behavior (OCB).

OCB merupakan tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (job deskription) dan system imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerja sama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan.

Sesuai teori diatas maka industri pelayanan medis dipandang mempunyai kompleksitas tipe pelayanan jasa yang berpusat pada dokter, praktik pribadi atau kelompok rumah sakit. Permasalahan OCB sangat rentan

pada industri pelayanan medis , karena para pekerjanya yang bekerja secara kontinyu, bersosialisasi dengan orang yang sama, mempunyai privasi terbatas, skedul jam kerja 24 jam per hari on-call access, 7 hari per minggu, menghadapi keterbatasan fasilitas kebugaran dan rekreasi, sehingga kombinasi faktor-faktor tersebut membentuk perilaku dan lingkungan kerja yang unik.OCB yang jelek akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karena OCB yang jelek akan membentuk karyawan yang egois, yang selalu mementingkan diri sendiri, tidak membantu sesamanya, tidak bertanggung jawab, tidak taat terhadap peraturan yang ada, yang akhirnya akan menimbulkan perilaku yang menyimpang dalam organisasi seperti timbul kemalasan, atau karyawan yang mangkir dalam bekerja yang kesemuanya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya perilaku diatas akan menghambat tercapainya visi, misi dan tujuan dari suatu organisasi.

Berdasarkan tulisan tersebut, penulis merasa perlu mengadakan penelitian mengenai pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan, khususnya diperusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan. Penulis berpendapat bahwa perusahaan jasa pelayanan kesehatan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan perusahaan yang memproduksi barang maupun yang bergerak dibidang jasa lainnya.

Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” merupakan rumah sakit khusus yang lingkup kegiatannya meliputi upaya peningkatan kesehatan mata, pencegahan dan deteksi dini penyakit mata, diagnosis dan tindakan penyembuhan

terhadap pasien penyakit mata serta memajukan ilmu kesehatan mata. RS Mata “Dr. YAP” berstatus sebagai rumah sakit swasta yang berdiri pada tahun 1923 dengan alamat di jalan Cik Dik Tiro No. 5 Yogyakarta. RS Mata “Dr. “YAP” memiliki jumlah karyawan sebanyak 126 orang (Sumber : Bag. TU Dan Personalia RS Mata “Dr. YAP” Yogyakarta, Desember 2004). Karyawan yang bekerja di RS Mata “Dr. YAP” mempunyai latar belakang kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian karyawan RS Mata “Dr. YAP” dapat dilihat dari tingkat absensinya, hubungan antar sesama karyawan dan lain sebagainya. Faktor tersebutlah yang menyebabkan penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian pada RS Mata “Dr. YAP” Yogyakarta. RS Mata “Dr. YAP” berusaha untuk selalu meningkatkan fasilitas dan kualitas sumber daya manusianya, yaitu dengan selalu meningkatkan kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan memahami dan mempelajari kepribadian setiap karyawan yang nampak pada perilaku dalam menjalankan setiap pekerjaan. Terutama perilaku yang tidak terdeskripsikan dalam pekerjaannya yaitu OCB yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi akan memiliki peranan yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta.

OCB merupakan komponen penting kinerja, sehingga harus dioptimalkan agar dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi secara holistik melalui penciptaan spontanitas, inovasi, interdependensi dan kolektivisme di antara unit-unit kerja. Selain optimalisasi OCB dapat mengurangi kebutuhan

pengerahan sumber daya langka dan menyederhanakan fungsi pemeliharaan sehingga akan meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi karyawan.

Melihat latar belakang permasalahan tersebut maka penelitian yang dilakukan akan mengambil judul "**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA "DR. YAP" YOGYAKARTA**"

1.2. Definisi Istilah

Untuk menyamakan persepsi istilah-istilah yang dipakai dalam judul penelitian, maka perlu disampaikan definisi istilah sbb :

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, dan tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki karyawan, merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. Dengan tiga bentuk utama perilaku yaitu kepatuhan, loyalitas dan partisipasi.

2. Kinerja Karyawan

Suatu hasil kerja/ukuran sukses bagi karyawan dibidang tugasnya dengan menggunakan ukuran sukses bagi karyawan dibidang tugasnya dengan menggunakan ukuran tertentu dan dievaluasi oleh orang tertentu pula. Dalam

mengukur kinerja digunakan beberapa instrumen : kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerjasama.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini membahas tentang: “ Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta. penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta.

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta
2. Variabel OCB manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta
2. Untuk mengetahui variabel OCB yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan ada beberapa pemanfaat antara lain :

1. Hasil tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pemikiran bagi pemimpin di lingkungan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta dalam mengambil suatu kebijakan-kebijakan dibidang pengembangan sumber daya manusia dimasa sekarang dan yang akan datang khususnya yang dapat menumbuhkan OCB karyawan.
2. Secara teoritis dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memperluas pengetahuann dan dijadikan khasanah kepustakaan sebagai pedoman dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Bagi peneliti/penulis yang lain dapat dijadikan sebagai bahan diskusi terutama dalam kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Temuan -temuan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh para peneliti terdahulu dengan tema dan area yang sejenis. Dimana temuan- temuan yang lalu tersebut dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut akan dapat mendukung atau tidak kegiatan penelitian berikutnya.

Penelitian oleh Veri D. Adhiraharja (1999) yang merupakan tesis di program Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta yang berjudul " Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Direktorat Sumber daya manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan karir terhadap organizational citizenship behavior karyawan pada Direktorat Sumber daya manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk,. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Pengaruh kepuasan karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Adalah positif tetapi sangat lemah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien regresi sebesar 0,153. Nilai koefisien determinasi (R square) yang menunjukkan prosentase variasi variabel kepuasan karir yang menjelaskan variasi variabel organizational citizenship behavior (OCB) adalah sebesar $0,147 \times 0,147 = 0,022$. Hal ini berarti hanya 2,20 variasi variabel organizational citizenship behavior (OCB) bisa

dijelaskan oleh variasi variabel kepuasan karir. Sedangkan sisanya ($100\% - 2,20\% = 97,80\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model. Pada pengujian signifikansi dihasilkan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior (OCB). Melihat hasil tersebut, berarti dalam penelitian ini, model tidak dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan karir terhadap OCB karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Hal ini sangat mungkin terjadi, karena berdasarkan teori yang ada, munculnya perilaku OCB tidak hanya disebabkan oleh variabel kepuasan karir saja, melainkan dapat disebabkan oleh bermacam hal, diantaranya adalah budaya perusahaan, komitmen organisasi, keadilan yang diterima oleh karyawan, juga variabel- variabel lain seperti : personal dan situasional.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dan salah satu nya OCB, karena OCB adalah cerminan sikap perilaku dalam organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya OCB yang bagus akan membentuk karyawan yang Good Citizen yaitu karyawan yang dapat mempertahankan visi, misi dan tujuan organisasi.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Veri D. Adhiraharja, MM dalam penelitian ini obyek penelitian yang diteliti adalah Industri kesehatan yaitu Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta respondennya meliputi seluruh karyawan rumah sakit tersebut.

2.2. Landasan Teori

a. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Flippo (1984, hal 128) bahwa *seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, ketangguhan, dan inisiatif*. Demikian pula menurut Robbins (1996, hal 218) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu $\text{kinerja} = f(A; M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Seorang pegawai harus diberikan suatu kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya walaupun dalam kenyataannya pegawai tersebut mampu atau tidak untuk itu. Kesempatan tersebut diberikan dalam rangka untuk menghindari adanya kendala-kendala yang akan muncul dalam kaitannya kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan yang bersangkutan. Pegawai yang dinilai menunjukkan kemungkinan tidak berkinerja tetapi sebenarnya dia mempunyai potensi, bisa jadi lingkungan kerjanya yang tidak

mendukung. Karyawan tersebut mempunyai alat, peralatan-peralatan, bahan dan suplai yang memadai; apakah karyawan tersebut mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja; cukup informasi untuk mengambil keputusan yang dikaitkan dengan pekerjaannya; waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya. Jika pegawai tersebut tidak mendapatkannya maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Simamora (1997, hal 485) *maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode telaah, tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.* Ada tidak alasan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan yaitu memfokuskan aktifitas kearah tertentu dari pada lainnya
- b. Sasaran yang telah diterima maka orang cenderung mengerahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan.
- c. Sasaran yang sukar akan membuahkan kekuatan dibandingkan sasaran yang ringan.

Menurut Gerry Dessler (1992, hal 512-513), alasan perlunya menilai kinerja karyawan yaitu,

- a. Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan kompensasi
- b. Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk bersama-sama meninjau perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya.

Akhirnya penilaian kinerja juga memungkinkan karyawan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap yang dapat diketahui. Dengan demikian maka kinerja adalah suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya menurut kriterianya yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil secara fisik, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan (Socprihanto, 1996 hal 2).

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Robbins (1996, hal 224) bahwa pada hakekatnya penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu kinerja yang optimal dan penilaian kinerja mencakup : (1) Kerjasama. (2) Kepemimpinan. (3) Kualitas Pekerjaan. (4) Kemampuan Teknis. (5) Inisiatif. (6) Semangat. (7) Daya tahan kerja/ kehandalan. (8) Kuantitas pekerjaan. Sedangkan pengukuran kinerja menurut Gibson et al (1995, hal 52) dapat dilakukan berdasarkan waktu yakni,

- 1) Jangka pendek yang terdiri dari produksi, mutu, efisiensi dan fleksibilitas,
- 2) Jangka menengah yang terdiri dari persaingan, pengembangan.
- 3) Jangka panjang yang merupakan kelangsungan hidup organisasi.

Kriteria pengukuran kinerja yang baik harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

- 1) Relevan bagi individu dan organisasi
- 2) Dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila dilakukan pada waktu dan oleh orang yang berbeda.
- 3) Dapat membedakan antara prestasi yang sudah atau masa lalu dengan prestasi yang sekarang maupun dapat memprediksi di waktu yang akan datang.
- 4) Pengukuran dapat dilaksanakan dengan menggunakan alat-alat ukur yang ada.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan, maka perlu diadakan suatu evaluasi terhadap kerjanya. Menurut Cascio (1992 hal 215) menguraikan beberapa hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja antara lain :

- 1) Kinerja menunjukkan kepada penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan.
- 2) Penilaian kinerja adalah uraian sistematik dari kekuatan dan kelemahan berkenaan dengan pekerjaan tersebut dari seseorang ataupun kelompok.
- 3) Periode penilaian kinerja adalah rentang waktu dimana seseorang diamati prestasi kerjanya untuk membuat laporan formal.

Sehubungan dengan hal tersebut menurut Gibson (1995, hal 53) mengemukakan " *Kinerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil kerja*" sedangkan menurut Dessler (1992, hal 515) mengatakan

bahwa " *Dengan penilaian kinerja memungkinkan untuk bersama-sama antara atasan dan bawahan dalam menyusun suatu rencana untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai* ". Adapun alasan perlunya menilai prestasi kerja ? kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- 2) Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk bersama-sama meninjau perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaan.

Suatu penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya Menurut pendapat Maier (1965) yang dikutip oleh Soeprihanto bahwa *perbedaan peerformance kerja antara orang yang satu dengan yang lain nya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan performance kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula*. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentu nya dalam

penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Soeprihanto, 1996, hal 7,26).

Untuk mengukur job performance maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Jika kriteria telah ditetapkan, langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil terhadap standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan, akan didapat level of performance seseorang. Menurut Simamora (1997, hal 340), *faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan nya untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.* Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja.

Untuk menentukan ukuran tentang sukses dalam suatu pekerjaan amatlah sulit, karena seringkali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran output yang pasti. Hal seperti ini terutama terdapat pada jabatan-jabatan yang bersifat administratif. Selanjutnya bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain ialah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai , jabatan yang dipegang , absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas

pekerjaan. Simamora (1997, hal 418-419) mengungkapkan ada tiga (3) dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu :

1. Memikat dan menahan sejumlah orang harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Penyelesaian tugas yang terdalkan . tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja pastilah dicapai.
3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan yaitu:
 - a. Kerjasama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi.
 - b. Tindakan protektif terhadapnya karyawan akan menghilangkan ancaman terhadap organisasi.
 - c. Gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi.
 - d. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan akan terikat dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.
 - e. Sikap-sikap yang menguntungkan , tingkat terhadap karyawan berjuang mengembangkan sikap yang menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan masyarakat dan umum.

Dalam rangka mengukur kinerja organisasi, khususnya organisasi pemerintahan adalah dengan berpedoman pada Instruksi Presiden Republik

Indonesia No 7 Tahun 1999. Dimana dalam produk perundangan tersebut dijelaskan bahwa *Akuntabilitas Kinerja didefinisikan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan , melalui suatu media pertanggung jawaban yang dilaksanakan secara periodik.* Adapun sistem untuk melaksanakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah antara lain :

- a. Mempersiapkan dan menyusun perencanaan strategik.
- b. Merumuskan visi, misi, faktor-faktor kunci keberhasilan, tujuan, sasaran dan strategi instansi Pemerintah.
- c. Merumuskan indikator kinerja instansi Pemerintah dengan berpedoman pada kegiatan yang dominan, menjadi isu nasional dan vital bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.
- d. Memantau dan mengamati pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan seksama.
- e. Mengukur pencapaian kinerja dengan membandingkan kinerja aktual dengan target, tahun sebelumnya atau dengan standard negara lain/ internasional.
- f. Melakukan evaluasi kinerja dengan menganalisis hasil, menginterpretasikan data, membuat pembobotan (rating) dan membandingkan pencapaian program dengan misi pemerintah.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi pemerintah dengan pendekatan Akuntabilitas tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat

kinerja dari pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai/karyawan secara individual dengan menggunakan 6 (enam) kriteria antara lain :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan Interpersonal

Tingkat dimana karyawan/ pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan dalam unit kerjanya.

Berdasar teori-teori yang ada , kinerja karyawan dapat disimpulkan mencakup item kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerjasama tiap individu.

c. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Didalam lingkungan persaingan bisnis dewasa ini membutuhkan karyawan yang dapat berperilaku layaknya sebagai " warga negara yang baik" (*good citizens*). Seorang warga negara yang baik adalah seseorang yang membantu tetangganya, memberikan hak pilihnya dalam pemilihan umum, mematuhi peraturan , taat membayar pajak, ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sosial dan sebagainya.

Dalam perkataan lain, seorang warga negara yang baik dapat diartikan sebagai seseorang yang melakukan tindakan yang tidak diminta oleh orang lain, tetapi tindakan itu memberikan kontribusi terhadap terwujudnya kemakmuran dan kesejahteraan dalam suatu komunitas (Sloat, 1999 , 4 : 20-23)

1. Pengertian OCB

Menurut Organ (1988, 74 : 157-64), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh para karyawan :

- 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 karyawan.
- c. Merupakan perilaku-perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Menurut Sloat (1999, 5:12-15), *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, *Organizational Citizenship Behavior* (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 diri sendiri, tetapi demi terwujudnya kesejahteraan bagi orang lain.

Lovell (1999, hal 54) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku yang

memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu diskripsi pekerjaan (formal job discription).

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 hal 55-56).

2. Dimensi OCB

Seperti termuat dalam Burns dan Collins (1988), Organ juga menguraikan 5 dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu :

a. *Altruism (helping)*

Hal ini terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas/pekerjaannya dalam keadaan tertentu/tidak sseperti 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/diatas apa yang telah disyaratkan.

c. *Sportsmanship*(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/komplain (Bolino,1999 hal 82-98).

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 (Bolino,1999 hal 82-98).

e. *Civic Virtue*

Ikut serta mendukung fungsi-fungsi administratif organisasi.Perilaku-perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan-hubungan keorganisasian, misalnya: menghadiri

rapat, menjawab surat-surat, dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi (Bolino, 1999 hal 99-101).

Dengan tetap mengacu pada pendapat Dyne, Graham, dan Dienesch (1994 hal 765-802), berpendapat bahwa OCB mempunyai 3 bentuk utama, yakni :

a. *Obdience* (Kepatuhan)

Menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, diskripsi 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 pengurusan terhadap sumber atau aset organisasi.

b. *Loyalty* (Loyalitas)

Menunjukkan 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 informasi perkembangan organisasi, dan karyawan yang secara penuh dan bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian. Menurut Janis (1982) yang dikutip oleh Dyne, et.al., memberikan contoh perilaku yang menunjukkan adanya partisipasi dalam organisasi adalah: menghadiri pertemuan/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" (Dyne, et. al., 1994 hal 805).

3. Sebab Timbulnya OCB

Menurut Sloat (1999 hal 55), *Oragnizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul melalui 2 (dua) cara. Pertama, dimunculkan oleh individu itu sendiri, yaitu seseorang dengan menggunakan caranya sendiri memberikan pertolongan kepada individu lain. Hal ini meliputi :

- a. Memberikan peringatan kepada rekan kejanya yang terlibat dalam perilaku yang mempunyai resiko.
- b. Membantu rekan kerja yang sedang menghadapi 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/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 diskripsi pekerjaan yang resmi.

Menurut Organ & Ryan, yang dikutip oleh Sloat, terdapat bukti-bukti awal yang utama yang memicu terjadinya *orgaizational citizenship*. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggungjawab kerja mereka, apabila mereka (Sloat, 1999 hal 71) :

- 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/suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. George & Brief yang dikutip oleh Sloat berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati (*mood*) merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika perusahaan memberikan nilai (*value*) kepada karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil, dan bila iklim kelompok kerja berjalan positif dan terpadu, karyawan cenderung berada dalam suasana hati (*mood*) yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999 hal 75).

Iklim organisasi atau budaya organisasi dapat menjadi penyebab yang kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam suatu organisasi. Di dalam 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 supervisor

dengan sportif dan dengan penuh kesadaran, dan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Dennis W. Organ menggunakan teori pertukaran sosial (social exchange) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki terhadap organisasi dan perilaku seperti *Organizational Citizenship* (Dyne, et.al.,1994 hal 815)

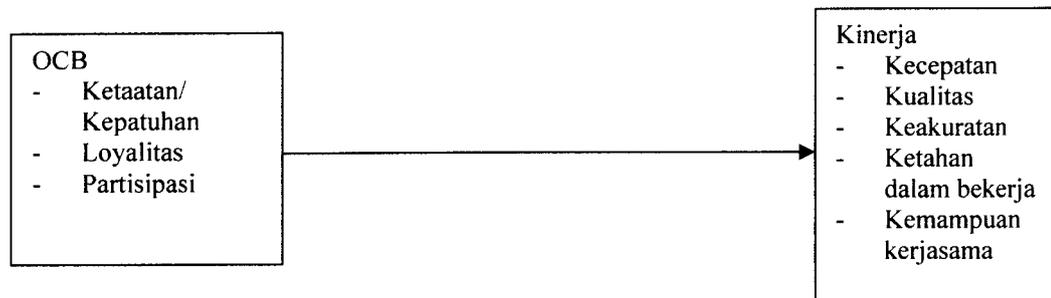
Dari berbagai teori diatas dan sesuai dengan fakta yang ada teori Organ yang menunjukkan tiga bentuk utama dari OCB yaitu Ketaatan/kepatuhan, loyalitas dan partisipasi merupakan variabel yang sangat mempengaruhi terbentuknya OCB karyawan pada Rumah Sakit Mata “Dr. Yap” Yogyakarta, karena karyawan rumah sakit yang memiliki rutinitas 24 jam dan selalu secara kontinyu dan bersosialisai dengan orang yang sama.

2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian

Mengacu kepada landasan teori tersebut diatas, maka kerangka pemikiran penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Independent Variable

Dependent Variable



2.4. Hipotesis

1. Ada pengaruh positif antara OCB terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta.
2. Variabel partisipasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta berstatus sebagai rumah sakit swasta yang berdiri pada tahun 1923 dengan alamat di jalan Cik Dik Tiro No. 5 Yogyakarta.

3.2. Populasi

Menurut Sugiyono (1999 : 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek.

Menurut Djarwanto dan Pangestu (1993 : 107) populasi adalah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada **Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta**. Jumlah karyawan berdasar jenis pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Jumlah karyawan RSM “Dr. YAP”
berdasar jenis pekerjaan

No	Jenis pekerjaan	Jumlah
1.	Tenaga Medis	25
2.	Tenaga Non Medis	60
3.	Tenaga Paramedis Keperawatan	32
4.	Tenaga Paramedis Non Keperawatan	9
	Jumlah	126

Sumber : Bag. TU Dan Personalia RSM Dr. YAP, Desember 2004

3.3. Sampel

Menurut Djarwanto dan Pangestu (1993 : 95) Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki; dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (1999 : 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristiknya yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berikut penentuan jumlah sampel populasi tertentu yang dikembangkan Isaac dan Michael, untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, 10% yang dipakai untuk menghitung besar sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya (Sugiyono 1999 : 79).

$$S = \frac{\lambda^2 \times N \times P \times Q}{D^2(N-1) + \lambda^2 \times P \times Q}$$

Yang mana λ^2 dengan dk = 1 = 1,96

N (populasi) = 126

D = 0,05 ; P = Q = 0,5 ; S = Jumlah sampel

$$S = \frac{(1,96)^2 \times 126 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (126 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{3,8416 \times 126 \times 0,5 \times 0,5}{0,0025 \times 125 + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5} \\
&= \frac{121,0104}{1,038525} \\
&= 116,52 = 116
\end{aligned}$$

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Menurut Djarwanto dan Pangestu Subagyo (1990 : 102), dalam teknik penarikan sampel menggunakan *Propotional Stratified Random Sampling*, metode penarikan sampel di mana populasinya diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.

Dalam artian tidak memilih-milih individu yang akan dijadikan sampel, yang dipilih secara random (acak) di dalam satuan-satuan kerja yang ada di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”. Jumlah ini yang selanjutnya dijadikan anggota sampel. Disini penulis membagi jumlah karyawan secara heterogen berdasarkan jenis pekerjaan yang ada di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”, kemudian mengalikan dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Berikut ini cara penghitungannya :

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N_1} \times n_0$$

Dimana :

n_i = Banyaknya sampel jumlah karyawan dari tiap jenis pekerjaan

N_1 = Banyaknya seluruh karyawan pada perusahaan.

N_i = Banyaknya jumlah seluruh karyawan dari tiap jenis pekerjaan.

n_o = Banyaknya sampel.

Untuk memperjelas penarikan sampel dapat dijelaskan dalam perhitungan sebagai berikut :

Jumlah sampel karyawan jenis pekerjaan tenaga medis

$$n_i = \frac{25}{126} \times 116 = 23$$

Jumlah sampel karyawan jenis pekerjaan tenaga non medis

$$n_i = \frac{60}{126} \times 116 = 55$$

Jumlah sampel karyawan jenis pekerjaan tenaga paramedis keperawatan

$$n_i = \frac{32}{126} \times 116 = 30$$

Jumlah sampel karyawan jenis pekerjaan tenaga paramedis non keperawatan

$$n_i = \frac{9}{126} \times 116 = 8$$

uraian di atas dituangkan dalam tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Jumlah karyawan RSM “Dr. YAP” Yogyakarta
yang diambil sampel berdasar jenis pekerjaan

Keterangan	Populasi	Sampel
Tenaga Medis	25	23
Tenaga Non Medis	60	55
Tenaga Paramedis Keperawatan	32	30
Tenaga Paramedis Non Keperawatan	9	8
Jumlah	126	116

Sumber : Bag. TU Dan Personalia RSM Dr. YAP, Desember 2004

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan dua sumber data yang meliputi :

a. Data Primer

Dalam rangka untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden.

b. Data Sekunder

Untuk mendukung data penelitian tersebut, disamping melalui angket dan wawancara, maka peneliti mendapatkan data administratif yang diperoleh dari dokumen-dokumen di bagian kepegawaian Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta. Seperti laporan laporan kinerja bulanan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta dan buku-buku yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

3.6. Variabel Dan Definisi Operasional

a. Organizational Citizenship Behavior (X), variabel-variabelnya adalah :

1) Ketatatan/ kepatuhan (obdience)

Variabel ini menjelaskan bahwa sampai sejauh mana para karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta menunjukkan rasa patuh terhadap peraturan organisasi maupun instruksi-instruksi kerja dengan indikator : karyawan datang tepat waktu, menjaga kebersihan lingkungan, menjaga ketertiban dan kerapihan lingkungan kerja dan berusaha memenuhi deadlines pekerjaan yang telah ditentukan.

2) Loyalitas (loyalty)

Variabel ini menjelaskan kesetiaan karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta kepada organisasi dengan indikator : karyawan secara sukarela bersedia untuk bekerja lembur, karyawan berusaha mengetahui informasi terbaru organisasi, karyawan menjaga informasi tentang rahasia perusahaan, karyawan harus bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan karyawan harus melaporkan tindakan-tindakan yang salah dalam organisasi.

3) Partisipasi (participation)

Variabel ini menjelaskan secara penuh dan bertanggung jawab karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta terhadap keterlibatannya dalam keseluruhan proses organisasi. Dengan indikatornya: karyawan memberikan saran yang kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, karyawan memberikan pendapat secara jujur dan bertanggungjawab serta memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berbicara pada saat rapat atau pertemuan, karyawan juga harus menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta dan berusaha mendapatkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan sebagai konsep terdiri dari 5 elemen yaitu :

- 1) Elemen I : kecepatan kerja, unit-unitnya adalah :
 - a) Ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin.

- b) Ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak / insidental
- 2) Elemen II : kualitas kerja, unit-unitnya adalah :
- a) hasil kerja berupa barang selalu terjamin mutunya.
 - b) hasil kerja berupa pelayanan selalu memuaskan dan terjamin mutunya.
 - c) Dalam bekerja selalu mengikuti mode kerja yang bermutu.
- 3) Elemen III : keakuratan dalam bekerja, unit-unitnya adalah:
- a) selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan.
 - b) Hasil kerja yang dikerjakan selalu akurat
 - c) Tingkat pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.
- 4) Elemen IV : ketahanan dalam bekerja, unit-unitnya adalah :
- a) kemauan atau keihklasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - b) sikap karyawan dalam melayani pasien /nasabah/klien.
 - c) Karyawan selalu tahan dalam mengerjakan pekerjaannya sampai waktu yang ditentukan.
- 5) Elemen V : kemampuan bekerjasama, unit-unitnya adalah :
- a) sesama karyawan selalu bekerja sama dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
 - b) Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang
 - c) Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang
 - d) Bersedia ditempatkan dibagian manapun.

- e) Karyawan selalu bersedia saling membantu bila salah satu mendapat masalah.

3.7. Instrumen Pengukuran Data

a) Uji Validitas

Dalam menguji valid tidaknya suatu alat ukur dibutuhkan kriterium sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap skala pengukuran kinerja dan skala program pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan kriterium pembanding yang berasal dari alat ukur itu sendiri. Caranya dengan cara mengkorelasikan nilai tiap-tiap item. Menurut Karl Pearson (1973), teknik statistik yang dipergunakan adalah teknik korelasi product momen angka besar dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

N = Jumlah subyek

X = Nilai Item

Y = Skor tiap-tiap faktor

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

2). Uji Reliabilitas.

Untuk menguji reliabilitas dicari Koefisien Reliabilitas Alpha dari Cronbach yaitu untuk angket dengan skor non dikotomi yang disusun

tanpa belahan. nilai Koefisien Reabilitas Alpha antara 0 dan 1, semakin mendekati nilai 1 maka semakin reliabel.

$$\text{Rumus } \alpha = \frac{N(\bar{r}_{12})}{1 + \{(\bar{r}_{12})(N-1)\}}$$

\bar{r}_{12} = mean korelasi antar item angket

N = banyaknya item yang diuji.

3.8. Metode Analisa Data

Selanjutnya setelah data-data yang diperlukan dalam penelitian terkumpul, adalah pemrosesan dan analisa data dengan menggunakan langkah langkah sebagai berikut.

a) Proses Pengolahan Data

1) Editing.

Proses tersebut merupakan langkah meneliti ulang kelengkapan dan kebenaran jawaban yang diperoleh dari responden yang didapatkan melalui pertanyaan atau kuesioner sehingga data sesuai dengan permasalahan.

2) Coding

Proses ini merupakan kegiatan dengan pemberian tanda atau simbol dalam setiap data yang diedit

3) Tabulating

Merupakan langkah pengelompokkan data yang sejenis dalam tabel frekuensi untuk mempermudah dalam menganalisa.

4) Scoring

Pemberian nilai atau bobot berupa angka atas semua jawaban responden guna memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam hipotesis untuk menentukan skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert yakni dengan memberikan penilaian atas jawaban responden dengan klasifikasi sebagai berikut :

Untuk variabel Organizational Citizenship Behavior

5 = hampir selalu

4 = agak sering

3 = kadang-kadang

2 = jarang

1 = tidak pernah

Untuk variabel kinerja karyawan digunakan skala sbb :

5 = sangat setuju

4 = setuju

3 = ragu-ragu

2 = tidak setuju

1 = sangat tidak setuju

b) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif (kualitatif) adalah merupakan alat analisa dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data-data hasil-hasil penelitian yang akan dianalisis. Analisis ini membahas item penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden

dan variabel-variabel penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa analisa diskriptif ini dimaksudkan untuk melakukan analisis data yang sesuai dengan klasifikasi responden.

c) Analisa Inferensial

Untuk melakukan analisa data hasil penelitian tersebut menggunakan Program Zasham, sedangkan menurut Zaenal Mustafa (1995) apabila analisa data tersebut dilakukan dengan perhitungan manual maka rumus statistik yang dipergunakan adalah regresi :

1) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah yang mempengaruhi variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y).

$$Y^{\wedge} = B_0 + B_1 X_1 \dots\dots\dots B_k X_k.$$

Keterangan :

Y^{\wedge} = taksiran harga Y, jika harga $X_1 \dots X_k$ diketahui

$B_0 \dots b_k$ = harga statistik sebagai penaksir.

X = variabel Independent

2) Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui keterhandalan masing-masing koefisien $B_1 \dots B_k$

$$T_h = \frac{b}{Sb_1}$$

Keterangan :

t_h = harga statistik t

B = koefisien regresi

S_b = standard deviasi penaksir koefisien regresi

Kriteria uji :

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

3) Pengujian Koefisien regresi secara serentak.

Pengujian dengan tujuan untuk mengetahui dimana semua variabel X secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y.

$$F_h = \frac{(B1 \cdot \sum XY) (n-1-k)}{(Y^2 - B1 \cdot s_{xy}) k}$$

$$F_t = \frac{k}{n-1-k}$$

keterangan :

F_h = Harga statistik F

F_t = Harga t tabel

Dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa diterima apabila harga $F_h > F_t$ dan ditolak apabila $F_h < F_t$ atau apabila mempergunakan rumusan hipotesis nihil H_0 , maka dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak apabila $F_h > F_t$ dan H_0 diterima apabila harga $F_h < F_t$.

4) Analisis Korelasi Berganda dan Korelasi Parsial

(a). Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingginya derajat

hubungan antara semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. sedang rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2 + b_3 \sum YX_3 + \dots \dots \dots b_k \sum YX_k}{\sum Y^2}$$

Dimana variabel X merupakan variabel Independen X_1 sampai dengan variabel X_k . variabel Y merupakan variabel dependent dan b_1, b_2, \dots, b_k merupakan koefisien yang dapat dicari melalui persamaan regresi normal.

Uji Koefisien Korelasi Serentak

a) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ (hipotesis nihil)

$H_0 : \rho \neq$ (hipotesis alternatif)

b) menentukan level of signifikan dengan menggunakan F- tabel

c) Menghitung nilai F- statistik dengan rumus

d) Keputusan

H_0 : diterima bila F- hitung < F- tabel

H_0 : ditolak bila F- hitung > F-tabel

(b) Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hal ini dimaksudkan agar hubungan antara

variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni (

Drs. Zaenal Mustafa EQ, MM.1995).

Harga-harga untuk koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel X dan Variabel Y untuk jenjang berapapun dapat dicari melalui rumus sebagai berikut :

$$r_{y123\dots k} = \frac{r_{123\dots(k-1)} - [(r_{yk-23\dots(k-1)}) \prod (r_{1k-23\dots(k-1)})]}{\sqrt{[1 - r_{2yk-23\dots(k-1)}^2] [1 - r_{21k-23\dots(k-1)}^2]}}$$

dengan demikian rumus koefisien korelasi parsial untuk dua variabel X dapat ditulis menjadi :

$$r_{y1-2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2) - (1 - r_{12}^2)}}$$

- Korelasi antara X2 dengan Y dan X1 dianggap konstan :

$$r_{y2-1} = \frac{r_{y2} - (r_{y1})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Pengujian hipotesis

a) Membuat formulasi hipotesis

Ho : $\rho I = 0$ (hipotesisi nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan (berarti) dari variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y)

Ha : $\rho \neq 0$ (hipotesisi alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan (berarti) dari variabelindependen (Xi) terhadap variabel dependen (Y).

b) Menentukan level of significant dengan menggunakan t- tabel

c) Menghitung nilai t-statistik dengan rumus :

$$t_h = \frac{r_{y_2-1 / 1-2} \sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1-r_{y_2-1 / y_1-2}^2}}$$

d) Keputusan

Ho : diterima bila t- hitung < t- tabel

Ha: diterima bila t- hitung > t- tabel

5) . Asumsi Regresi-Korelasi Berganda yang harus dipenuhi: (Gujarati, 1978)

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model Regresi Linear Berganda dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Menurut Gujarati (1999 : 311) menyatakan bahwa terdapat atau tidak penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi linear berganda, yaitu Multikorelasi, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*), karenanya perlu dideteksi terlebih dahulu kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut, dengan menggunakan :

a) Uji Multikolinieritas

Menurut Singgih (2000 : 203), multikolinieritas adalah menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas.

Salah satu cara untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai-nilai VIF hasil olahan data dengan menggunakan SPSS *for windows*. Peluang apabila nilai VIF lebih dari 5 maka variabel tersebut mempunyai masalah multikolinieritas (Singgih 2000 : 206).

b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas (Singgih 2000 : 208). Ada berbagai metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Pengukuran dengan metode *Seaperman Rank Corelation*, dengan formulasi sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{\sum d_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana:

r_s : Koefisien rank spearman antara *disturbance term* dengan variabel bebas

d_1^2 : Perbandingan antara rangking residual dengan rangking variabel bebas

n : Jumlah observasi

Jika $r_s < r_t$ dengan taraf keyakinan yang digunakan 95%, maka kedua variabel itu tidak signifikan atau adanya korelasi tersebut, karena kebetulan saja (Zainal Mustafa, 1995 : 152), yang berarti terjadi homokesdastisitas. Apabila diperoleh harga koefisien korelasi hasil perhitungan (r_s) lebih besar atau sama dengan r_t ($r_s \geq r_t$) dengan taraf keyakinan yang digunakan adalah 95% maka kedua variabel itu mempunyai korelasi yang signifikan, yang berarti timbul masalah heterokesdastisitas.

Salah satu cara mengatasi masalah heterokesdastisitas adalah menggunakan transformasi log, karena transformasi log linear akan mengurangi situasi heterokesdastisitas, dalam hal ini transformasi log akan memperkecil skala ukuran variabel.

Tabel 4.1
Rangkuman hasil uji validitas instrumen pertanyaan
tentang *Organization Citizenship Behavior*

1. Ketaatan/Kepatuhan (X1)			
No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0.472	0,1824	Valid
2	0.422	0,1824	Valid
3	0.499	0,1824	Valid
4	0.498	0,1824	Valid
5	0.558	0,1824	Valid
6	0.608	0,1824	Valid
7	0.472	0,1824	Valid
8	0.479	0,1824	Valid
9	0.538	0,1824	Valid
2. Loyalitas (X2)			
No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0.605	0,1824	Valid
2	0.632	0,1824	Valid
3	0.540	0,1824	Valid
4	0.603	0,1824	Valid
5	0.644	0,1824	Valid
6	0.594	0,1824	Valid
7	0.634	0,1824	Valid
8	0.538	0,1824	Valid
9	0.531	0,1824	Valid
2. Partisipasi (X3)			
No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0.627	0,1824	Valid
2	0.552	0,1824	Valid
3	0.544	0,1824	Valid
4	0.542	0,1824	Valid
5	0.565	0,1824	Valid

Lanjutan

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
6	0.517	0,1824	Valid
7	0.440	0,1824	Valid
8	0.539	0,1824	Valid
9	0.589	0,1824	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2005

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa, bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ($r\text{-tabel} = 0,1824$) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0,1824, sehingga semua butir instrumen pertanyaan tentang *Organization Citizemship Behavior*, sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2
Rangkuman hasil uji validitas Instrumen Pertanyaan
Kinerja Karyawan.

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0.417	0,1824	Valid
2	0.353	0,1824	Valid
3	0.609	0,1824	Valid
4	0.690	0,1824	Valid
5	0.483	0,1824	Valid
6	0.477	0,1824	Valid
7	0.684	0,1824	Valid
8	0.328	0,1824	Valid
9	0.418	0,1824	Valid
10	0.601	0,1824	Valid
11	0.546	0,1824	Valid
12	0.300	0,1824	Valid
13	0.488	0,1824	Valid
14	0.481	0,1824	Valid
15	0.484	0,1824	Valid
16	0.477	0,1824	Valid
17	0.343	0,1824	Valid
18	0.454	0,1824	Valid
19	0.522	0,1824	Valid
20	0.606	0,1824	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2005

Dari hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0,1824, sehingga semua butir instrumen pertanyaan tentang kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 (Nunnally, dalam Ghazali : 2001)

Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	r-kritis	Status
Ketaatan/Kepatuhan	0,6363	0,6	Reliabel (Handal)
Loyalitas	0,7650	0,6	Reliabel (Handal)
Partisipasi	0,6984	0,6	Reliabel (Handal)
Kinerja Karyawan	0,8227	0,6	Reliabel (Handal)

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Nunnally semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

1) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita. Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	50	43.1%
Pria	66	56.9%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari data di atas menunjukkan bahwa karyawan RS Mata “Dr. YAP” Yogyakarta mayoritasnya adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 56,9% dan sisanya sebanyak 50 orang atau sebesar 43,1% adalah wanita.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Untuk taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 116 orang sebagai data penelitian maka angka kritiknya (r tabel) adalah 0,1824.

Hasil Uji Validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

2) Umur

Umur seseorang merupakan faktor yang dapat menentukan penilaian konsumen karena pengetahuan, pandangan, pengalaman dan keyakinan sehingga akan mempengaruhi kepuasan dalam memilih obyek. Tabel 4.5 menunjukkan umur responden.

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
21 - <27 tahun	26	22,4%
27 - < 33 tahun	30	25,9%
34 - <39 tahun	36	31,0%
40 - 45 tahun	24	20,7%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari data di atas menunjukkan bahwa karyawan RS Mata “ Dr. YAP” Yogyakarta mayoritas berumur antara 34 - 39 tahun, yaitu sebesar 31 persen (31 orang). Sedangkan distribusi umur yang lain yaitu umur antara 41 - 45 tahun sebesar 20,7 persen (24 orang), berumur antara 27 - 33 tahun sebesar 25,9 persen (30 orang) dan terakhir berumur antara 21 – 27 tahun sebesar 22,4 persen (26 orang).

Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan RS Mata “ Dr. YAP” Yogyakarta adalah berumur dewasa (produktif). Hal ini tentunya merupakan salah satu modal yang baik dan menambah kekuatan internal rumah sakit karena bidang tugas yang diberikan adalah cukup berat dan bersentuhan langsung dengan masyarakat (pasien). Dengan karyawan yang mayoritas berusia muda diharapkan

pelayanan yang terbaik sesuai dengan visi rumah sakit akan dapat diwujudkan.

3) Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahannya, di kelompokkan kedalam dua kelompok. Kelompok pertama yaitu responden dengan status menikah, dan responden kedua adalah responden dengan status belum menikah.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan
Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
Sudah Menikah	88	75,9%
Belum Menikah	28	24,1%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer 2005

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di RS Mata “ Dr. YAP” Yogyakarta adalah dengan status sudah menikah dengan jumlah 88 orang karyawan atau 75,9 persen dari total responden. Sedangkan responden yang berstatus belum menikah berjumlah 28 orang karyawan atau berjumlah 24,1 persen dari total responden.

4) Bekerja Pada Bagian

Karyawan RS Mata“YAP” bekerja pada bagian medis, non medis paramedis keperawatan dan paramedis non keperawatan. Tabel 4.7 menunjukkan bagian pekerjaan responden.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan
Bagian Pekerjaan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
Medis	23	19,8%
Non Medis	55	47,4%
Paramedis Keperawatan	30	25,9%
Paramedis Non Keperawatan	8	6,9%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer 2005

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja pada bagian non medis yaitu sebesar 47,4% atau 55 orang, distribusi pekerjaan yang lain yaitu bagian paramedis keperawatan sebesar 25,9% atau 30 orang, paramedis non keperawatan sebesar 6,9% atau 8 orang dan terakhir bagian medis sebesar 19,8% atau 23 orang.

5) Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu kelompok SLTP, SLTA, Diploma, Sarjana (S1) dan Sarjana (S2). Hasil analisis data ini diperoleh sebaran frekuensi dari responden berdasarkan tingkat pendidikan, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Tamat SLTP	6	5,2%
Tamat SLTA	61	52,6%
Diploma	24	20,7%
Sarjana (S1)	16	13,8%
Sarjana (S2)	9	8%
Jumlah	116	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan RS Mata “ Dr. YAP” Yogyakarta mayoritas adalah tamatan SLTA yaitu sebanyak 61 orang atau 52,6% . Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan SLTP sebesar 5,2% atau sebanyak 6 orang, Sarjana (S1) sebesar 13,8 % atau 16 orang, Diploma sebesar 20,7% atau 24 orang dan yang Sarjana (S2) sebanyak 9 orang atau sebesar 8 %.

b. Deskripsi Data

Dari hasil pengumpulan data setelah melalui proses ferivikasi, editing dan coding serta direkap dalam tabulasi data yang dilakukan terhadap jawaban responden dapat dilihat sebagaimana tersebut dalam lampiran 4, untuk variabel kinerja karyawan diberi notasi Y sedang untuk variabel yang mempengaruhi masing-masing variabelnya diberi notasi sebagai berikut :

- a. X1 = Ketaatan/Kepatuhan
- b. X2 = Loyalitas
- c. X3 = Partisipasi

Pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai rata-rata dari jawaban para responden penelitian. Penilaian terhadap masing-masing variabel dikelompokkan kedalam 5 (lima) kategori yaitu : sangat baik jika nilai skor rata-rata jawaban responden adalah 5, baik jika nilai skor rata-rata jawaban responden adalah 4, cukup baik jika nilai rata-rata skor jawaban responden adalah 3, kurang baik jika nilai rata-rata skor jawaban responden adalah 2, dan tidak baik jika nilai rata-rata skor jawaban responden adalah 1.

Uraian berikut mencoba akan menggambarkan distribusi frekuensi hasil jawaban responden penelitian ini, untuk melihat kecenderungan tanggapan para pegawai terhadap faktor-faktor Organization itizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”.

Secara berturut-turut uraian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Deskripsi Tentang Ketaatan/Kepatuhan Karyawan

Untuk mengetahui dan mengukur tingkat ketaatan/kepatuhan karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” diukur dengan menggunakan angket pertanyaan dengan jumlah 9 butir pertanyaan. Jawaban-jawaban responden akan menunjukkan tingkat ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap segala hal yang menjadi peraturan maupun tata tertib yang berlaku di lingkungan rumah sakit.

Hasil pengumpulan data dengan melalui skoring, dan setelah dilakukan pengelompokan nilai skor rata-ratanya maka diperoleh tabulasi distribusi frekuensi yang mencerminkan tingkat ketaatan/kepatuhan

karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” :

Tabel 4.9.
Hasil Distribusi Mengenai Tingkat Ketaatan/Kepatuhan Karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”

No.	Kelompok Jawaban	Jawaban	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak Baik	1	0.9%
2	Kurang Baik	3	2.6%
3	Cukup Baik	27	23.3%
4	Baik	77	66.4%
5	Sangat Baik	8	6.9%
	Jumlah	116	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2005

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” sudah mempunyai tingkat ketaatan/kepatuhan yang baik dengan jumlah 77 karyawan atau 66,4 persen dari total responden. Jumlah karyawan yang mempunyai tingkat kepatuhan/ketaatan yang cukup baik adalah berjumlah 27 orang karyawan atau 23,3 persen. Karyawan yang mempunyai tingkat ketaatan/kepatuhan yang sangat baik adalah berjumlah 8 orang karyawan atau 6,9 persen dari total responden. Sedangkan responden yang mempunyai tingkat ketaatan/kepatuhan yang tidak baik berjumlah 3 orang karyawan atau 2,6 persen dari total responden dan sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 0,9%..

b. Deskripsi Tentang Loyalitas Karyawan

Untuk mengetahui dan mengukur tingkat loyalitas karyawan diukur dengan menggunakan angket pertanyaan dengan jumlah 9 butir pertanyaan. Jawaban-jawaban responden akan menunjukkan tingkat loyalitas karyawan terhadap Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”.

Hasil pengumpulan data dengan melalui skoring, dan setelah dilakukan pengelompokan nilai skor rata-ratanya maka diperoleh tabulasi distribusi frekuensi yang mencerminkan tingkat loyalitas karyawan sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.10.
Hasil Distribusi Mengenai Tingkat Loyalitas Karyawan
Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”

No.	Kelompok Jawaban	Jawaban	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.0%
2	Kurang Baik	6	5.2%
3	Cukup Baik	51	44.0%
4	Baik	53	45.7%
5	Sangat Baik	6	5.2%
	Jumlah	116	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2005

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” mayoritas adalah baik dengan jumlah 53 orang karyawan atau 45,7 persen dari total responden. Jumlah karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas cukup baik berjumlah 51 orang

karyawan atau 44 persen dari total responden. Karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas tidak baik berjumlah 6 orang karyawan atau 5,2 persen dari total responden dan karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas sangat baik berjumlah 6 orang karyawan atau 5,2 persen dari total responden dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak baik.

c. Deskripsi Tentang Partisipasi Karyawan

Untuk mengetahui dan mengukur tingkat partisipasi karyawan diukur dengan menggunakan angket pertanyaan dengan jumlah 9 butir pertanyaan. Jawaban-jawaban responden akan menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dalam bekerja.

Hasil pengumpulan data dengan melalui skoring, dan setelah dilakukan pengelompokan nilai skor rata-ratanya maka diperoleh tabulasi distribusi frekuensi yang mencerminkan tingkat partisipasi karyawan dalam bekerja sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.11.
Hasil Distribusi Mengenai Tingkat Partisipasi Karyawan
Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”

No.	Kelompok Jawaban	Jawaban	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak Baik	0	0.0%
2	Kurang Baik	5	4.3%
3	Cukup Baik	58	50.0%
4	Baik	51	44.0%
5	Sangat Baik	2	1.7%
	Jumlah	116	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2005

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam bekerja mayoritas adalah cukup baik dengan jumlah 58 orang karyawan atau 50 persen dari total responden. Jumlah karyawan yang mempunyai tingkat partisipasi baik berjumlah 51 orang karyawan atau 44 persen dari total responden. Karyawan yang mempunyai tingkat partisipasi tidak baik berjumlah 5 orang karyawan atau 4,3 persen dari total responden, menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang atau 1,7% dan tidak ada karyawan yang mempunyai tingkat partisipasi sangat tidak baik.

d. Deskripsi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi tentang hasil penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” dapat sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Tentang Penilaian Kinerja Karyawan
Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”

No.	Tingkat Kinerja	Frekuensi	Prosen (%)
1	Tidak Baik	0	0.0%
2	Kurang Baik	0	0.0%
3	Cukup Baik	4	3.4%
4	Baik	17	14.7%
5	Sangat Baik	95	81.9%
Jumlah		116	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2005

Dengan melihat besarnya prosentase penilaian terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” mayoritas sudah menunjukkan tingkat kinerja yang sangat baik. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja dengan kategori sangat baik berjumlah 95 orang karyawan atau 81,9 persen dari seluruh total responden. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik berjumlah 17 orang karyawan atau 14,7 persen, karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang cukup baik berjumlah 4 orang karyawan atau 3,4 persen dari total karyawan dan tidak ada yang memiliki kinerja tidak baik maupun sangat tidak baik..

Dengan melihat hasil deskripsi tentang kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” secara umum walaupun tingkat kinerja karyawan sudah menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan demikian kinerja yang ada saat ini perlu dipertahankan sehingga dimasa yang akan datang kinerja

karyawan ini akan menghasilkan prestasi yang terbaik dan selalu mengalami peningkatan.

Rata-rata kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” secara umum adalah sangat baik. Hal menunjukkan bahwa perubahan visi baru pelayanan prima yang berbasis pada kompetensi seluruh jajaran karyawan yang ada di lingkungan rumah sakit sudah dapat terlaksana dengan baik. Namun demikian keadaan ini perlu dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan lagi. Dengan demikian dibutuhkan paradigma baru yang akan membawa perubahan yang mendasar diberbagai bidang baik bidang manajemen sumber daya manusia, bidang teknologi, organisasi, sistem dan prosedur, akuntansi dan keuangan dan lain-lain. Dengan adanya paradigma baru di lingkungan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”, maka pihak manajemen berusaha mengimplementasikan perubahan tersebut dengan membangun kompetensi Rumah Sakit untuk meningkatkan daya saingnya dengan melalui tiga kompetensi yakni dengan menjadikan dirinya sebagai organisasi belajar, melakukan perbaikan secara terus menerus, dan mengimplementasikan budaya kerja yang kompetitif.

Upaya yang telah ditempuh sebagai organisasi belajar telah dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang semakin lengkap, sistematis dan mengarah kepada pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan bidang tugasnya. Hal lain yang dilakukan dalam rangka mewujudkan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” sebagai organisasi belajar adalah adanya keterbukaan manajemen, sehingga dimungkinkan

adanya komunikasi secara interaktif. Disamping itu, adanya upaya manajemen dalam pengembangan ketrampilan kepemimpinan, baik melalui pelatihan pengambilan keputusan, kepemimpinan maupun pengembangan potensi diri. Sedangkan upaya yang telah dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit adalah dengan melakukan perbaikan secara terus menerus diwujudkan dalam diimplementasikannya teknologi baru dengan standar kualitas pelayanan dan efisiensi.

Dengan adanya implementasi manajemen SDM yang berbasis kompetensi, setiap pekerjaan hanya akan diisi oleh orang-orang yang berkompeten. Sedangkan yang tidak berkompeten dicarikan posisi yang sesuai dengan kompetensinya, dan atau diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Apabila ternyata tidak mampu, maka pihak manajemen rumah sakit tidak akan segan-segan melepas karyawan tersebut dari korps rumah sakit. Dengan sistem tersebut, maka seluruh karyawan yang ada di lingkungan rumah sakit tanpa terkecuali di dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya.

2. Analisis Inferensial

Penjelasan berikut ini menguraikan hasil estimasi yang meliputi: penyajian hasil estimasi dan pengujian hasil pengaruh dan hubungan antara variabel terikat (dependent variabel) dengan variabel bebas atau penjelas (explanatory variabel) secara statistik. Prosedur analisis yang dilakukan

meliputi pengujian variabel-variabel penjelas secara parsial atau individual dan pengujian secara serempak.

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui tahapan proses pengolahan data (hasil selengkapnya bisa dilihat dalam lampiran) diperoleh hasil yang kemudian dilakukan tahapan analisis sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.13.
Rangkuman Hasil Analisis Statistik

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	Partial Det. (r^2)	Partial Cor. (r)	t- Stat
X ₁	0,214	0,037	0,115	0,339	3,815
X ₂	0,184	0,037	0,108	0,328	3,673
X ₃	0,254	0,041	0,146	0,383	4,384
C	2,138				
R ²	= 0,535				
R	= 0,731				
F-Statistik	= 42,918				
DW-Stat	= 1,903				

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari hasil analisis statistik Tabel 4.13 di atas dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini :

$$Y = 2,138 + 0,214X_1 + 0,184 X_2 + 0,254 X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat diberikan

interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien b_0)

Nilai konstanta sebesar 2,138 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel *organization citizenship behavior* yang mempengaruhi kinerja karyawan maka skor kinerja karyawan hanya sebesar 2,138 satuan.

2. Koefisien Ketaatan / kepatuhan (b_1)

Ketaatan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,214 yang artinya apabila kepatuhan karyawan meningkat sebesar 1 skala, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214 skala dengan asumsi bahwa variabel loyalitas (X_2), dan Partisipasi (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara kepatuhan karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Kepatuhan karyawan yang semakin meningkat menghasilkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula dengan kepatuhan karyawan yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Koefisien Loyalitas (b_2)

Loyalitas (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,184 yang artinya apabila loyalitas karyawan meningkat sebesar 1 skala, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,184 skala dengan asumsi bahwa variabel

kepatuhan (X1), dan Partisipasi (X3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara loyalitas karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Loyalitas karyawan yang semakin meningkat menghasilkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula dengan loyalitas karyawan yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

4. Koefisien Partisipasi (b_3)

Partisipasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,254 yang artinya apabila perhatian karyawan meningkat sebesar 1 skala, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,254 skala dengan asumsi bahwa variabel kepatuhan (X1), dan loyalitas (X2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara perhatian karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Perhatian karyawan yang semakin meningkat menghasilkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula dengan perhatian karyawan yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

b. Analisis Korelasi Parsial

Analisis Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat secara parsial digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Hasil koefisien korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 4.13, dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $r_{y1,23} = 0,339$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 33,9% antara ketaatan dan kinerja karyawan. Maksudnya dengan ketaatan / kepatuhan yang semakin meningkat maka kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,115 artinya 11,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepatuhan karyawan.
- 2) $r_{y2,13} = 0,328$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 32,8% antara loyalitas dan kinerja karyawan. Maksudnya dengan loyalitas yang semakin meningkat maka kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,108 artinya 10,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan.
- 3) $r_{y3,12} = 0,383$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 38,3% antara perhatian dan kinerja karyawan. Maksudnya dengan perhatian yang semakin meningkat maka kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,146 artinya 14,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perhatian karyawan.

c. Analisis Korelasi Berganda

Untuk menunjukkan berapa persen variabel Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel organization citizen behavior bebasnya dapat dilihat dari tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Nilai dari Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.522	.21541

a. Predictors: (Constant), Participation (X3), Obedience (X1), Loyalty (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2005

Dari tabel 4.14 di atas dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,731. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan organization citizenzip behavior dengan variabel kinerja karyawan adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,535. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,535, maka dapat diartikan bahwa 53,5% kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” dipengaruhi oleh organization citizenzip behavior yang terdiri dari ketaatan (X_1), loyalitas(X_2), dan Partisipasi (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi secara Parsial

Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Tabel 4.13 diatas yang berisi hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan memperlihatkan hasil dari t_{hitung} yang dikeluarkan oleh output olah data dengan menggunakan perhitungan seperti pada rumus di bab sebelumnya. Dari tabel tersebut terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan t_{tabel} .

a) Pengujian terhadap koefisien regresi kepatuhan (X_1)

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.12 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

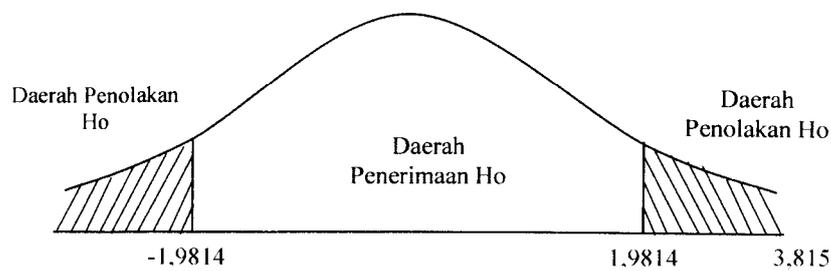
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepatuhan (X_1), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kepatuhan (X_1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kepatuhan (X_1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,9814$. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,815. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,815 > 1,9814$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepatuhan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian terhadap koefisien regresi loyalitas (X_2)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.12 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

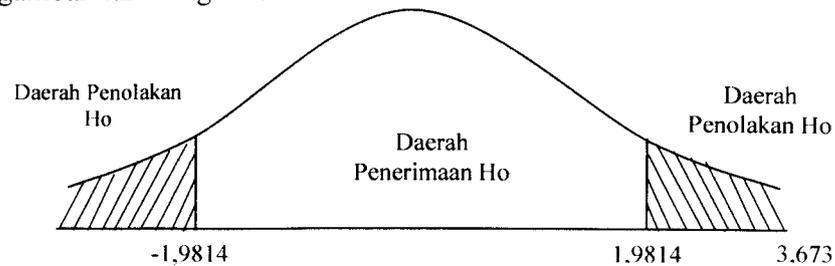
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas (X_2), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas (X_2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Loyalitas (X_2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = 1,9814$. Hasil perhitungan pada regresi (lampiran) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,673. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,673 > 1,9814$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya loyalitas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengujian terhadap koefisien regresi Partisipasi (X_2)

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.12 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

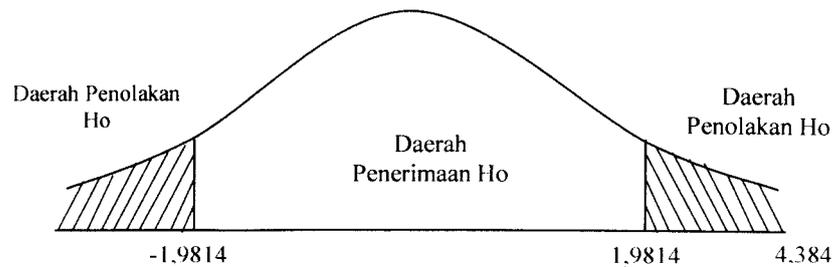
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Partisipasi (X_3), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Partisipasi (X_3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Partisipasi (X_3)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh t tabel = 1,9814. Hasil perhitungan pada regresi (lampiran) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,384. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,384 > 1,9814$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya perhatian secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Hipotesis Untuk Korelasi Berganda

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

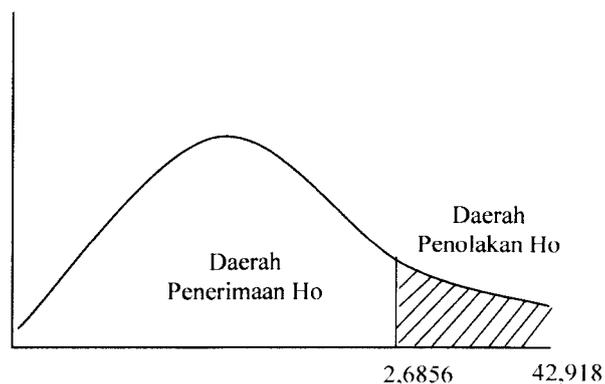
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara organization citizenzip behavior terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara organization citizenzip behavior terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Distribusi F Variabel X_1, X_2 , dan X_3

Dari Tabel 4.13 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 42,918 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya 2,6856. Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($42,918 > 2,6856$), maka H_a diterima dan menolak H_o (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel organization citizenzip behavior yang terdiri dari ketaatan (X_1), loyalitas (X_2), dan Partisipasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”.

3. Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan diantara ketiga variabel dari *Organization Citizenship Behavior* digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Variabel yang memiliki koefisien determinasi paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)
Kepatuhan (X_1)	0,115
Loyalitas (X_2)	0,108
Partisipasi (X_3)	0,146

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi parsial untuk variabel Partisipasi (X_3) diperoleh koefisien r^2 terbesar yaitu sebesar 0,115. Hal ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada RS Mata “Dr. YAP” Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Partisipasi merupakan variabel *Organization Citizenship Behavior* yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada RS Mata “Dr. YAP” Yogyakarta.

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Menurut Singgih Santoso (2000:206) batas VIF (*Variance Inflation Faktor*) adalah 5. Jika nilai VIF di atas 5, maka terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ket.	Kesimpulan
X ₁	1.382	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	1.409	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₃	1.459	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain.

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan mempergunakan metode *Rank Spearman*. Hasil perhitungan terlihat pada rincian sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Korelasi Rs	Prob.	Keterangan
X ₁ dan Residual	-0,146	0,117	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
X ₂ dan Residual	-0,071	0,449	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
X ₃ dan Residual	-0,145	0,121	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 7)

Dari Tabel 4.16 diatas nilai variabel bebas berkorelasi dengan residual dibandingkan nilai kritis 5% atau 0,05 jika nilai probabilitas (*sig*) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari nilai kritis 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berarti pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena besarnya probabilitas variabel bebas berkorelasi dengan residual seluruhnya lebih lebih besar dari 0,05.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Singgih (1999:216) mengemukakan bahwa autokorelasi adalah adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya).

Untuk mendiagnosis adanya otokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson

(Uji Dw), dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.18
Pengujian Autokorelasi

Dw	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada autokorelasi
1,10 sampai dengan 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 sampai dengan 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47 sampai dengan 2,90	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada autokorelasi

Sumber : Algifari (1997:89)

Pengujian ini dilakukan untuk mencari ada atau tidaknya autokorelasi dengan melakukan uji Durbin Watson (DW), dan diperoleh hasil DW_{hitung} sebesar 1,903. Berdasarkan Tabel 4.16 DW_{hitung} terletak diantara 1,55 sampai dengan 2,46. Dengan demikian DW jatuh pada daerah tidak ada autokorelasi, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi dalam model.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi dan korelasi menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dari variabel ketaatan/kepatuhan, loyalitas, dan perhatian karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t-hitung dari masing-masing variabel yang lebih besar dari nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti ketaatan/kepatuhan, loyalitas, dan perhatian karyawan telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun ketiganya mempunyai hubungan yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari besarnya nilai koefisien korelasi dapat diketahui bahwa variabel partisipasi mempunyai hubungan yang lebih dominan dan cukup kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel ketaatan/kepatuhan, dan variabel loyalitas mempunyai hubungan yang positif akan tetapi hubungan tersebut masih lemah. Tingginya partisipasi karyawan di lingkungan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” tidak terlepas dari peran manajemen dalam mengembangkan budaya kualitas dan perubahan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi baru. Dengan adanya visi baru kualitas pelayanan prima yang diterapkan di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” telah membawa implikasi yang sangat luas dan membawa dampak yang positif bagi organisasi. Budaya kualitas merupakan sistem nilai yang dianut oleh Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta dalam menghasilkan lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan penyempurnaan kualitas secara terus menerus. Upaya yang telah dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit dalam mengembangkan budaya kualitas dilakukan melalui pengembangan suatu program yang terkoordinasi yang diawali dari seleksi dan pengembangan karyawan. Hal ini disadari oleh pihak rumah sakit yang menempatkan karyawan sebagai aset utama rumah sakit dalam rangka memberikan kualitas pelayanan yang prima kepada pasien dan pelanggan lain yang menggunakan jasa rumah sakit. Untuk membentuk budaya kualitas tersebut, pihak rumah sakit telah mengimplementasikan beberapa program pokok antara lain :

1. Pengembangan individual

Pihak manajemen rumah sakit telah menyusun manual yang terprogram mengenai instruksi pekerjaan, sehingga karyawan baru dapat memperoleh ketrampilan dan pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tugas pekerjaannya.

2. Pelatihan manajemen

Pihak rumah sakit memberikan kesempatan yang sangat luas dan mengikutsertakan manajemennya (termasuk manajer madya dan manajer lini pertama) dalam program pengembangan manajemen seperti seminar, simposium, kursus singkat, dan lokakarya.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pihak manajemen rumah sakit mengidentifikasi calon-calon potensial untuk menduduki posisi kunci dalam perusahaan untuk periode yang akan datang.

4. Standar kinerja

Pihak manajemen rumah sakit telah menyusun suatu pedoman dalam bentuk booklet yang berisi instruksi dalam melaksanakan suatu tugas, misalnya bagaimana menghadapi seorang pasien.

5. Pengembangan karier

Pihak manajemen melaksanakan program pengembangan pekerjaan dengan tuntutan keahlian dan tanggungjawab yang semakin besar dengan melibatkan seluruh karyawan.

6. Survei Opini

Pihak rumah sakit melaksanakan survei pendapat baik melalui kotak saran maupun survei pendapat tahunan untuk mendapatkan masukan yang berharga guna melakukan penyempurnaan kualitas dan mencegah timbulnya perilaku yang tidak baik dari karyawan yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap rumah sakit.

Selanjutnya untuk mendukung diterapkannya budaya kualitas tersebut pihak manajemen rumah sakit telah mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Karena pihak rumah sakit memandang bahwa bahwa manajemen SDM yang lama tidak lagi sesuai dengan tantangan persaingan yang semakin kompleks terutama semakin banyaknya rumah sakit swasta dan semakin tingginya tingkat kesadaran masyarakat tentang kesehatan mata. Oleh karena itu pihak manajemen Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” memandang perlu untuk segera diimplementasikannya manajemen SDM berbasis kompetensi.

Temuan dilapangan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pihak karyawan rumah sakit semakin membuktikan bahwa pihak rumah sakit benar-benar serius dalam melaksanakan manajemen berbasis kompetensi. Sebagai contoh adalah diterapkannya perjanjian bahwa setelah diterima sebagai karyawan di rumah sakit maka salah satu persyaratan yang mau tidak mau harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja adalah bersedia mengikuti peraturan yang ada. Dimana salah satu item yang disepakati adalah masalah kompensasi. Dengan kondisi sadar dan tidak dalam terpaksa maka

karyawan telah memberikan persetujuan kepada rumah sakit bahwa kompensasi yang diterima telah disetujuinya. Kondisi yang lain adalah bahwa rumah sakit juga menerapkan apa yang disebut dengan *pay for job performance* yaitu kompensasi di luar gaji yang diberikan kepada karyawan karena pencapaian prestasi tertentu. Kompensasi ini diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Disamping pemberian kompensasi yang memadai dalam mewujudkan manajemen SDM berbasis kompetensi pihak rumah sakit juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan -pelatihan maupun *short course* sesuai dengan bidang tugasnya. Selama melaksanakan pelatihan maupun *short course* karyawan diberikan keringanan untuk tidak bekerja seperti sebelumnya. Keringanan ini sangat membantu karyawan untuk berkonsentrasi dalam mengikuti pelatihan. Pihak rumah sakit sangat menyadari bahwa titik yang sangat krusial untuk mewujudkan visi pelayanan prima adalah kecakapan karyawan dalam melakukan tugasnya. Rumah sakit di satu sisi adalah lembaga sosial tetapi disisi yang lain adalah lembaga nir laba yang harus bersaing untuk mendapatkan kepercayaan dari para konsumen. Sehingga kecakapan pegawai harus di tingkatkan sesuai dengan keadaan.

Dengan visi baru pelayanan kualitas prima yang kemudian dipertegas lagi dengan diterapkannya manajemen SDM berbasis kompetensi di lingkungan Rumah Sakit Mata "Dr. YAP" telah merubah budaya organisasi yang secara tidak sadar seluruh anggota organisasi di lingkungan rumah sakit

telah menjiwainya, tidak hanya menjadi slogan, namun lebih dari itu telah membentuk pola perilaku dan sikap kerja dalam satu wadah *Organization Citizenship Behavior* dari seluruh karyawan dan bahkan telah mampu menyatukan seluruh energi dan pola pemikiran orang-orang di lingkungan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” dalam mewujudkan visi dan misinya. Dengan *Organization Citizenship behavior* yang tinggi dari karyawan akan tercipta kesamaan prinsip dan standar kualitas dalam memberikan layanan yang prima kepada para pelanggan rumah sakit, sehingga akan membentuk *Branch Image* yang positif dari masyarakat secara luas. Dan selama ini brand image tersebut telah terbentuk dimana ketika orang mengalami masalah dengan penglihatannya maka dalam benak mereka adalah Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta sebagai tempat pengobatan dan perawatan yang terbaik.

Hasil akhir dari pembahasan ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi telah membentuk budaya kerja baru yang akhirnya akan menumbuhkan kesadaran kepada para karyawan untuk mentaati dan patuh terhadap semua peraturan yang ada di lingkungan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”, membangkitkan jiwa patriotik dan loyalitas konsumen terhadap rumah sakit, dan meningkatkan kesadaran kepada seluruh karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap aktivitas individu, kelompok maupun organisasi. Dari pembahasan diatas memberikan bukti secara nyata bahwa bahwa faktor-faktor *Organization Citizenship Behavior* di lingkungan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” memberikan pengaruh positif dan ada hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis deskriptif dimana merupakan tanggapan karyawan terhadap item-item pertanyaan tentang organization citizenzip behavior dan kinerja karyawan yang disajikan pada tabel prosentase dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki tanggapan yang positif terhadap item pertanyaan. Artinya sebagian besar responden menyatakan baik terhadap organization citizenzip behavior dan sangat baik terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata "Dr. YAP" di Yogyakarta.
2. Berdasarkan analisis statistik inferensial dan didukung oleh analisis deskriptif terbukti bahwa terdapat pengaruh positif organization citizenzip behavior secara serempak terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata "Dr. YAP" di Yogyakarta yang signifikan (hasil uji-F), dengan besar pengaruh sebesar 53,5%. Secara parsial ketaatan / kepatuhan mempunyai pengaruh sebesar 11,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh sebesar 10,8% dan partisipasi mempunyai pengaruh sebesar 14,6% terhadap kinerja karyawan.

3. Dari faktor-faktor organization citizenship behavior, Partisipasi adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta, hal ini terlihat dari besarnya pengaruh variabel ini yang paling besar dibandingkan dengan variabel lain.

5.2. Saran-Saran

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut :

1. Pihak Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta, sebaiknya menyadari bahwa kinerja karyawan rumah sakit tersebut sangat baik, sehingga sebaiknya pihak rumah sakit harus dapat mempertahankan dan terus melakukan peningkatan sistem kinerja karyawan. Langkah ini dapat dilakukan dengan melakukan perubahan visi baru pelayanan prima yang berbasis pada kompetensi seluruh jajaran karyawan yang ada di lingkungan rumah sakit. Dengan paradigma baru tersebut diharapkan dapat membawa perubahan yang mendasar di berbagai bidang baik bidang manajemen sumber daya manusia, bidang teknologi, organisasi, sistem dan prosedur, Akuntansi dan keuangan dan lain-lain.
2. Adanya pengaruh organization citizenship behavior terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pihak rumah sakit harus dapat memperhatikan perilaku karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan diharapkan akan meningkat. Langkah nyata yang sebaiknya dilakukan adalah mengkondisikan karyawan dapat menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan, termasuk di dalamnya struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan

personalia dan proses. Pihak rumah sakit juga harus dapat mendidik kepada karyawannya agar selalu menunjukkan kesetiaannya kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi dalam menghadapi ancaman. Selain itu pihak rumah sakit memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk selalu berpartisipasi secara penuh dan bertanggung jawab penuh terhadap keseluruhan proses organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolino, M. 1999. **Citizenship and impresison management: Good soldiers or good actors?.** Academy Of management Review.
- Burns, mary B., & Collins, Rosann ,1988, Webb., **Organizational citizenship behavior In The Is Context: A Research Agenda**, melalui World Wide Web: <http://hsb.baylor.edu/ramsower/acis/papers/burns.htm>.
- Cascio, Wayne E., 1992., **Managing Human Resources: Productivitty, Quality of Work Life, And Profits.**,Second Edition, McGraw Hill, Inc.,New York.
- Dyne, et.Al, 1994., **Organizational citizenship behavior: Construct Redefinition, Measurement, And Validation**, Academy of Managemen Journal, Vol. 37, No. 4.
- Dessler Gerry, **Manajement Personalia, Tekhnik dan Konsep Modern**, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta 1992
- Flippo Edwin, **Manajemen Personall, (terjemahan) Mas'ud** , Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993
- Gibson,et.al., **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, Binarupa Aksara, Edisi kedelapan, jakarta, 1995
- Lovell, Sharon E., 1999., **Does Gender Affect The Link Between Organizational Citizenship Behavior And Performance Evaluation ?**, melalui World Wide Web:http://www.findarticles.com/cf_0/m2294/1999_Sept/58469481/print.jhtml.
- Organ, Dennis W., & Konovsky, Mary., 1988., **Cognitive Versusu Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior**, Journal of Applied Psychology, Vol. 74, No. 1
- Robbins, Stephens P, **Perilaku Organisasi, Jilid 1 dan 2**, Prehallindo, Jakarta, 1996.
- Simamora, Henry., 1997., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, BPFE, Edisi Pertama, cetakan kedua, Yogyakarta 1996.

Santoso Singgih., 2000.,**SPSS: Mengolah DATA Statistik Secara Profesional**, PT.Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000.

Sloat, Kim C. M., 1999, **Organizational Citizenship : Does Your Firm Inspire Employees To Be " Good Citizens"?**, Profesional Safety, April .

Sritua Arief, 1993, **Metodelogi Penelitian Ekonomi**, Edisi Ketiga, Penerbit Universitas Indonesia , Jakata.

Zaenal Mustafa EQ, **Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi**, BPFE UII, Edisi kedua, Yogyakarta, 1995.

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Hal : Pengisian Kuesioner Penelitian

Kapada : Yth. Bp. /Ibu /Sdr. /Sdri.
Pimpinan, Staf, Dokter, dan Karyawan
Rumah Sakit “Dr. YAP”
Di Yogyakarta

Dengan Hormat,

Kami mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta bermaksud mengadakan penelitian tentang :
PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA “Dr. YAP”.
Dengan obyek penelitian pada Rumah Sakit Mata “Dr. YAP”.

Oleh karena itu kami mengajukan kuesioner (angket) ini kepada Bp./Ibu /Sdr. / Sdri. sekalian untuk dapat diisi sebagaimana mestinya. Informasi yang Bp. /Ibu /Sdr. /Sdri. berikan pada kuesioner ini dengan sesungguhnya akan membantu penelitian ini. Pengisian kuesioner ini tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bp. /Ibu / Sdr. /Sdri., dan atas hal tersebut kami menjamin sepenuhnya. Oleh sebab itu sudilah kiranya kuesioner ini dapat diisi sesuai dengan pilihan hati nurani Bp. / Ibu / Sdr. / Sdri.

Demikian atas kesediaan dan bantuan Bp. /Ibu / Sdr. / Sdri. Untuk mengisi kuesioner ini secara benar, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Oktober 2005

Penyusun

SECHAH

KETERANGAN UMUM RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki*)
 Perempuan
- Umur : Tahun
- Status Meritial : Sudah Menikah
 Belum Menikah
- Berkerja Pada Bagian : Medis
 Non Medis
 Paramedis Keperawatan
 Paramedis Non Keperawatan
- Pendidikan Terakhir : SLTP D3 S2
 SLTA S1

*) Berilah tanda silang (X) pada kotak yang telah disediakan

PENDAPAT RESPONDEN TENTANG *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

HS : Hampir Selalu
AS : Agak Sering
K : Kadang-Kadang
J : Jarang
TP : Tidak Pernah

Ketaatan/Kepatuhan (*Obedience*)

	HS	AS	K	J	TP
1. Saya datang ke kantor lebih awal dari waktu mulai masuk kerja yang telah disyaratkan oleh perusahaan.	<input type="checkbox"/>				
2. Saya mematuhi peraturan perusahaan maupun instruksi-instruksi kerja.	<input type="checkbox"/>				
3. Saya menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja saya.	<input type="checkbox"/>				
4. Saya memberi keterangan (surat ijin) ketika saya tidak dapat masuk kerja.	<input type="checkbox"/>				
5. Saya melakukan pembicaraan dengan menggunakan fasilitas telepon kantor untuk kepentingan pribadi saya seperlunya saja.	<input type="checkbox"/>				
6. Saya tidak membuang-buang waktu untuk melakukan percakapan (mengobrol dengan rekan kerja) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>				
7. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan sebaik-baiknya tanpa mengulur-ulur waktu.	<input type="checkbox"/>				
8. Saya hanya melakukan istirahat kerja selama waktu istirahat yang telah ditetapkan perusahaan.	<input type="checkbox"/>				
9. Saya berusaha memenuhi <i>deadline</i> pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	<input type="checkbox"/>				

Loyalitas (*Loyalty*)**HS****AS****K****J****TP**

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10. Saya mengikuti perubahan dan perkembangan perusahaan selama ini. | <input type="checkbox"/> |
| 11. Saya secara sukarela bersedia untuk bekerja lembur ketika sedang dibutuhkan perusahaan. | <input type="checkbox"/> |
| 12. Saya menjaga informasi yang dianggap rahasia oleh perusahaan. | <input type="checkbox"/> |
| 13. Saya melaporkan tindakan atau kejadian yang tidak semestinya yang terjadi di lingkungan kerja saya. | <input type="checkbox"/> |
| 14. Saya tidak menghindari dari tugas-tugas dan tanggungjawab ekstra dalam pekerjaan. | <input type="checkbox"/> |
| 15. Saya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang telah saya lakukan. | <input type="checkbox"/> |
| 16. Saya menginformasikan kepada karyawan lain mengenai produk (barang, jasa) maupun peraturan yang baru dari perusahaan. | <input type="checkbox"/> |
| 17. Saya bekerja melebihi apa yang telah disyaratkan oleh perusahaan. | <input type="checkbox"/> |
| 18. Saya membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman yang dikeluarkan oleh perusahaan. | <input type="checkbox"/> |

Partisipasi (*Participation*)

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 19. Saya membantu rekan kerja yang sedang mempunyai banyak pekerjaan. | <input type="checkbox"/> |
| 20. Saya membantu karyawan dari departemen/bagian lain ketika mereka sedang menghadapi masalah berkaitan dengan pekerjaannya. | <input type="checkbox"/> |
| 21. Saya aktif memberikan saran yang | | | | | |

	HS	AS	K	J	TP
<p>21. kreatif dan inovatif kepada rekan kerja saya.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>22. Saya memberikan pendapat secara jujur walaupun berbeda dengan pendapat orang lain.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>23. Saya telah menyiapkan penyelesaian dari suatu masalah sebelum diminta.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>24. Saya berusaha mengikuti pelatihan-pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja saya.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>25. Saya memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berbicara pada saat rapat/pertemuan.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>26. Saya menghindari pertemuan-pertemuan yang sifatnya sukarela bagi karyawan karena menyadari bahwa hal itu penting.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>27. Saya membantu memberikan orientasi kepada orang /karyawan baru di kantor walaupun tidak disuruh.</p>	<input type="checkbox"/>				

KINERJA PEGAWAI

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kecepatan kerja

	SS	S	RR	TS	STS
28. Para karyawan dalam mengerjakan tugas rutin mempunyai kecepatan kerja yang baik.	<input type="checkbox"/>				
29. Dalam mengerjakan tugas-tugas mendadak para karyawan mempunyai kecepatan kerja yang baik.	<input type="checkbox"/>				
30. Para karyawan yang mempunyai kecepatan kerja tinggi dianggap berprestasi (berkinerja baik).	<input type="checkbox"/>				

Kualitas Kerja

31. Hasil kerja para karyawan dalam hal pelayanan dapat dipertanggung jawabkan.	<input type="checkbox"/>				
32. Dalam mengerjakan tugasnya para karyawan selalu memperhatikan metoda kerja dan prosedur sesuai yang ditetapkan oleh rumah sakit.	<input type="checkbox"/>				
33. karyawan merasa metoda dan prosedur kerja dirumah sakit ini dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.	<input type="checkbox"/>				

Keakuratan Kerja

35. Para karyawan dalam proses mengerjakan pekerjaannya selalu teliti (mempunyai keakuratan tinggi).	<input type="checkbox"/>				
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

SS S RR TS STS

36. Hasil kerja para karyawan rumah sakit ini selalu akurat baik dalam pelayanan jasa maupun barang.
37. Setelah selesai mengerjakan tugasnya, para karyawan selalu meneliti kembali hasil kerjanya.

Ketahanan dalam bekerja

38. Para karyawan rumah sakit ini selalu ikhlas melayani para pasien dan pengunjung.
39. Para karyawan rumah sakit ini selalu bersikap ramah dan murah senyum walau kadang sikap pasien / pengunjung menjengkelkan.
40. Bila keadaan pasien darurat, para karyawan siap dipanggil dari rumahnya untuk melayani pasien tersebut.
41. Bekerja lembur bagi karyawan rumah sakit ini adalah hal yang biasa.

Kemampuan bekerjasama

42. Dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya para karyawan selalu mampu bekerjasama.
43. Dalam melaksanakan tugas sebagian besar pegawai telah bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.
44. Dalam menghadapi masalah dalam tugasnya seorang pegawai tidak mudah putus asa.
45. Pegawai dalam menghadapi permasalahan yang sulit, selalu melakukan dengan suatu terobosan-terobosan.

SS

S

RR

TS

STS

46. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

47. Penambahan volume pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik.

LAMPIRAN 1. REKAPITULASI DATA 116 KARYAWAN RUMAH SAKIT "Dr. YAP" YOGYAKARTA

NO	Organizational Citizenship Behavior (OCB)																												
	Ketaatan /Kepatuhan (Obedience)									Loyalitas (Loyalty)									Partisipasi (Participation)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	X1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	X2	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3.56	4	3	3	3	4	3	3	5	3.44	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3.11
2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3.56	4	3	3	3	4	3	3	5	3.44	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3.11
3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4.00	5	4	3	3	4	3	4	4	3.56	4	3	3	4	5	5	3	4	2	3.67
4	5	4	3	4	2	4	3	4	4	3.67	4	3	3	4	4	4	2	5	3.56	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3.22
5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1.67	3	2	4	2	3	2	4	4	2.78	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2.22
6	4	2	5	5	2	5	5	4	3	3.89	4	3	2	2	4	3	3	3	2.89	4	4	2	4	5	5	2	3	3	3.56
7	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3.11	5	4	2	4	3	4	2	5	3.56	3	2	2	5	4	5	4	3	3	3.44
8	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3.11	4	3	2	3	5	4	3	4	3.44	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3.67
9	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3.11	2	2	2	2	3	2	2	2	2.11	3	3	4	2	2	5	3	2	3	3.00
10	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3.89	3	2	2	3	5	4	3	5	3.22	4	3	2	4	5	5	3	4	4	3.78
11	4	2	5	3	2	5	5	3	5	3.78	5	4	4	2	5	2	5	5	3.56	3	3	2	5	4	5	4	3	3	3.56
12	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3.56	4	3	4	2	3	4	2	4	3.22	2	4	2	4	5	4	3	2	3	3.22
13	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3.44	5	4	2	2	4	3	2	3	3.11	3	2	2	3	3	5	4	3	2	3.00
14	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3.22	4	3	3	4	4	4	2	5	3.56	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3.22
15	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3.33	3	2	4	2	3	2	4	4	2.78	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2.22
16	2	2	5	4	2	4	5	4	4	3.56	3	2	3	4	4	2	4	4	3.11	2	3	2	4	4	5	3	4	3	3.33
17	3	3	4	5	2	3	4	3	5	3.56	4	3	4	3	5	3	2	3	3.33	4	2	2	3	5	5	2	3	2	3.11
18	4	2	3	5	2	3	5	4	3	3.44	5	4	3	2	5	2	5	5	3.33	3	3	2	4	4	5	4	3	2	3.33
19	2	2	5	4	2	5	4	3	4	3.44	4	3	2	4	3	3	2	4	3.11	3	4	2	5	3	5	3	4	2	3.44
20	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3.67	4	3	4	3	4	4	2	5	3.67	2	2	2	5	5	5	2	2	2	3.00
21	4	2	5	3	2	5	5	3	5	3.78	5	4	4	2	5	2	5	5	3.56	3	3	2	5	4	5	4	3	3	3.56
22	5	3	4	4	2	2	4	4	4	3.56	2	2	4	3	4	3	4	4	3.00	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2.11
23	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2.44	4	3	4	2	5	2	4	4	3.33	4	2	4	5	2	5	4	4	4	3.78
24	3	3	3	5	2	5	5	4	3	3.67	4	3	3	2	4	3	2	3	2.89	4	4	2	4	5	5	2	3	3	3.56
25	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3.11	5	4	2	4	3	4	2	5	3.56	3	2	2	5	4	5	4	3	3	3.44
26	4	2	5	4	4	4	3	4	5	3.78	4	3	2	3	4	2	4	4	2.89	4	3	2	5	5	5	3	4	2	3.67
27	3	2	3	3	3	5	3	5	3	3.33	4	3	4	2	3	3	2	5	3.22	3	4	2	4	5	4	4	2	2	3.33
28	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3.67	4	3	4	3	4	4	2	5	3.67	2	2	2	5	5	5	2	2	2	3.00

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	Ketaatan /Kepathhan (Obedience)										Loyalitas (Loyalty)							Partisipasi (Participation)							X3					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	X1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	X2	P19	P20	P21	P22		P23	P24	P25	P26	P27
29	4	2	5	3	2	5	5	3	5	3.78	5	4	4	2	3	5	2	5	3.56	3	3	2	5	4	5	4	4	3	3	3.56
30	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4.67	5	4	3	4	4	4	5	5	4.33	2	4	2	4	5	4	3	2	3	3.22	
31	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3.44	5	4	2	2	3	4	3	3	3.11	3	2	2	3	3	5	4	3	2	3.00	
32	3	2	3	5	3	5	3	4	5	3.67	3	2	4	3	2	5	4	2	3.33	4	3	2	5	4	5	3	4	2	3.56	
33	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3.22	4	3	3	3	4	4	2	5	3.56	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3.22	
34	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3.89	5	4	2	3	5	4	3	5	3.67	4	3	2	4	5	5	3	4	4	3.78	
35	2	2	4	4	4	5	4	4	5	3.78	4	3	3	3	4	3	4	3.33	4	3	3	2	4	5	5	3	4	2	3.67	
36	3	3	4	5	2	3	4	3	5	3.56	4	3	4	3	5	3	3	4	3.33	4	2	2	3	5	5	2	3	2	3.11	
37	4	2	3	5	2	3	5	4	3	3.44	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00	3	3	2	4	4	5	4	3	2	3.33	
38	2	2	5	4	2	5	4	3	4	3.44	4	4	5	4	4	5	4	4	4.22	3	4	2	5	3	5	3	4	2	3.44	
39	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3.67	4	3	4	3	4	4	2	5	3.67	2	2	2	5	5	5	2	2	2	3.00	
40	3	2	3	5	3	5	3	4	5	3.67	3	4	4	4	5	4	4	5	4.11	4	3	2	5	4	5	3	4	2	3.56	
41	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	2	4	5	5	4	2	3	3.44	
42	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3.22	4	3	3	3	4	4	2	5	3.56	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3.22	
43	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3.33	3	2	4	3	3	2	4	4	2.89	3	3	2	3	4	5	3	4	2	3.22	
44	3	3	3	5	2	5	5	4	3	3.67	4	3	3	2	4	5	5	5	3.33	4	4	2	4	5	5	2	3	3	3.56	
45	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3.11	5	4	2	4	3	4	2	5	3.56	3	2	2	5	4	5	4	3	3	3.44	
46	4	2	5	4	3	4	3	4	5	3.78	4	3	2	3	4	4	2	4	2.89	4	3	2	5	5	5	3	4	2	3.67	
47	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3.11	4	3	3	2	3	4	2	4	3.11	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3.78	
48	3	3	4	5	2	4	5	4	5	3.89	4	4	4	4	5	4	4	5	4.22	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4.00	
49	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3.33	3	2	2	3	3	4	4	4	2.78	3	3	2	3	3	5	2	3	3	3.00	
50	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3.89	5	4	2	3	5	4	3	5	3.67	4	3	2	4	5	5	3	4	4	3.78	
51	2	2	4	4	4	5	4	4	5	3.78	4	5	5	4	5	4	4	4	4.44	4	3	3	4	5	5	3	4	2	3.67	
52	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3.44	5	4	2	2	3	4	3	3	3.11	3	2	2	3	3	5	4	3	2	3.00	
53	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3.33	4	3	3	3	4	4	2	5	3.56	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3.22	
54	4	2	5	4	3	4	3	4	5	3.78	4	3	2	3	4	2	4	4	2.89	4	3	2	5	5	5	3	4	2	3.67	
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.22	4	3	4	4	5	3	4	5	3.89	3	4	2	4	5	4	4	2	2	3.33	
56	2	2	5	4	2	4	5	4	4	3.56	3	2	3	4	4	2	4	4	3.33	2	3	2	4	4	5	3	4	3	3.33	
57	3	3	4	5	2	3	4	3	5	3.56	4	3	4	3	5	3	3	3	3.33	4	2	2	3	5	5	2	3	2	3.11	
58	4	2	3	5	2	3	5	4	3	3.44	4	3	3	2	5	2	2	5	3.11	3	3	2	4	4	5	4	3	2	3.33	
59	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4.67	4	3	3	3	4	3	2	4	3.22	3	4	2	5	3	5	3	4	2	3.44	
60	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3.67	5	4	4	4	4	5	5	5	4.44	2	2	2	5	5	5	2	2	2	3.00	

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	Ketataan /Kepatuhan (Obedience)									Loyalitas (Loyalty)									Partisipasi (Participation)									X3		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	X1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	X2	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25		P26	P27
61	3	2	3	5	3	5	3	4	5	3.67	3	2	4	3	2	5	4	2	5	3.33	4	3	2	5	4	5	3	4	2	3.56
62	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3.33	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3.56	3	3	2	4	5	5	4	2	3.44	
63	4	2	5	3	2	4	5	5	4	3.78	4	3	2	3	3	3	2	5	3.11	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2.89	
64	2	2	3	5	3	5	5	4	3	3.56	4	3	3	3	2	4	2	4	3.00	4	3	2	5	5	3	5	3	2	3.33	
65	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4.44	5	4	4	2	4	4	2	3	3.56	3	2	2	5	5	5	4	2	3	3.44	
66	2	2	3	5	3	4	5	4	4	3.67	5	4	3	3	4	3	2	5	3.33	3	4	2	5	3	5	2	4	2	3.33	
67	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4.22	4	3	4	4	4	4	4	4	3.78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.89	
68	3	2	5	4	3	5	5	4	5	4.00	5	4	5	4	4	4	4	4	4.33	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4.11	
69	2	2	3	5	2	3	4	4	3	3.11	4	3	4	4	4	3	3	5	3.78	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4.11	
70	3	3	4	4	2	4	3	5	4	3.56	3	2	3	3	2	4	4	4	3.00	4	2	2	3	5	5	4	3	2	3.33	
71	4	2	5	3	2	5	5	3	5	3.78	5	4	4	2	3	5	2	5	3.56	3	3	2	5	4	5	4	3	3	3.56	
72	2	3	3	5	2	4	3	4	3	3.22	4	3	3	4	2	3	4	4	3.33	2	4	2	4	5	4	3	2	3	3.22	
73	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3.44	4	3	2	3	4	4	3	2	2.89	3	2	2	3	3	5	4	3	2	3.00	
74	3	2	3	5	3	5	3	4	5	3.67	3	2	4	3	2	4	4	5	3.56	4	3	2	5	4	5	3	4	2	3.56	
75	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3.56	5	4	4	2	4	4	4	3	3.78	3	2	2	5	5	5	4	2	3	3.44	
76	2	3	4	3	2	4	3	4	5	3.33	4	3	2	3	3	2	4	5	3.44	4	4	2	4	4	5	4	3	2	3.56	
77	4	2	5	5	2	5	5	5	3	4.00	5	4	4	4	2	4	4	4	3.56	3	3	2	4	4	5	3	4	2	3.22	
78	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3.22	4	3	3	3	4	4	2	5	3.56	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3.22	
79	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3.33	3	2	4	2	3	3	4	4	2.89	3	3	2	3	4	5	3	4	2	3.22	
80	3	3	3	5	2	5	5	4	3	3.67	4	3	3	4	4	4	2	3	3.33	4	4	2	4	5	5	2	3	3	3.56	
81	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3.11	5	4	2	4	3	4	2	5	3.56	3	2	2	5	4	5	4	3	3	3.44	
82	3	3	4	5	2	3	4	3	5	3.56	4	3	4	3	3	5	4	4	3.56	4	2	2	3	5	5	2	3	2	3.11	
83	4	2	3	5	2	3	5	4	3	3.44	3	2	3	2	2	5	2	5	2.89	3	3	2	4	4	5	4	3	2	3.33	
84	2	2	5	4	2	5	4	3	4	3.44	4	3	3	4	3	4	4	4	3.44	3	4	2	5	3	5	3	4	2	3.44	
85	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3.67	4	3	2	3	2	2	2	5	2.78	2	2	2	5	5	5	2	2	2	3.00	
86	4	2	5	3	3	5	5	4	3	3.78	3	2	3	2	2	4	4	4	2.89	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3.33	
87	3	2	4	5	2	4	3	5	5	3.67	4	3	4	4	3	3	4	5	3.67	3	4	2	4	4	5	3	3	2	3.33	
88	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3.22	3	2	3	3	4	4	2	4	3.11	2	2	2	5	5	5	2	3	2	3.11	
89	2	2	4	5	2	5	5	3	4	3.56	4	3	4	2	3	5	2	4	3.33	3	4	2	3	4	5	2	3	2	3.11	
90	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3.22	3	2	2	3	2	4	3	3	2.78	4	2	2	2	3	5	3	2	2	2.78	
91	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.22	2	2	2	2	2	2	2	2	2.11	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2.22	

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	Ketatan (Kepatuhan (Obedience))										Loyalitas (Loyalty)								Partisipasi (Participation)							X3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	X1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	X2	P19	P20	P21	P22	P23		P24	P25	P26	P27
92	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2.56	5	4	3	2	2	3	3	2	2	2.89	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2.89
93	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.78	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3.67	3	3	2	3	5	2	3	3	3.00	
94	4	2	4	5	2	2	3	4	4	3.33	5	4	4	3	4	3	2	4	3.56	3	3	4	2	2	5	3	2	3	3.00	
95	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3.11	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00	3	3	2	3	2	5	2	4	2	2.89	
96	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3.89	5	4	4	3	2	5	3	2	3.67	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4.00	
97	3	2	2	4	3	4	5	4	4	3.44	5	4	2	3	3	3	3	4	3.22	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3.00	
98	3	2	4	5	4	5	4	3	4	3.78	4	3	2	3	5	4	3	5	3.56	4	3	2	4	5	5	3	4	4	3.78	
99	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4.22	4	3	3	4	5	3	5	5	3.78	4	3	3	4	5	5	3	4	2	3.67	
100	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3.67	4	3	3	3	4	3	5	5	3.44	3	3	2	4	4	5	3	3	3	3.33	
101	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4.00	4	3	4	4	5	4	4	4	4.00	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.44	
102	5	3	4	4	2	2	4	4	4	3.56	2	2	2	2	2	2	2	4	2.22	3	3	4	2	2	5	3	2	3	3.00	
103	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4.33	5	4	3	4	5	4	4	4	4.11	4	3	3	4	5	5	3	4	2	3.67	
104	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3.89	3	2	4	3	4	5	4	5	3.67	3	3	2	4	4	5	3	4	4	3.56	
105	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3.33	4	3	2	3	3	3	3	4	3.11	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3.00	
106	3	3	4	5	2	4	5	4	5	3.89	4	3	4	3	4	5	3	5	3.67	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4.00	
107	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3.44	4	3	3	4	4	2	4	4	3.33	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3.78	
108	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3.44	4	3	3	4	4	2	3	4	3.33	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3.78	
109	3	3	4	5	2	4	5	4	5	3.89	4	3	4	3	5	3	5	5	3.67	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4.11	
110	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.78	4	3	3	3	4	3	4	5	3.56	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4.11	
111	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3.44	2	2	2	2	2	2	3	4	2.33	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3.11	
112	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4.00	4	3	4	4	5	3	2	5	3.56	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4.00	
113	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3.67	3	2	2	3	3	3	4	4	2.78	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2.33	
114	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3.89	5	4	3	3	5	4	3	5	3.89	4	3	2	4	5	5	3	2	2	3.33	
115	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.67	4	3	3	4	5	4	4	4	3.89	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.78	
116	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3.78	4	3	2	3	5	4	3	5	3.44	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3.11	

Kinerja Pegawai

NO	Kinerja Pegawai																	Y			
	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44		P45	P46	P47
1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.25
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.50
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.75
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4.35
5	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2.65
6	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4.20
7	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4.25
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4.75
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4.15
10	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4.45
11	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4.35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4.55
13	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	4.15
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4.35
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3.05
16	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4.40
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4.40
18	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4.35
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4.60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4.30
21	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4.35
22	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4.15
23	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4.30
24	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4.20
25	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4.25
26	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4.35
27	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4.35
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4.30

NO

Kinerja Pegawai

NO	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	Y	
29	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4.35
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4.55
31	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4.15
32	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4.50
33	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4.35
34	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4.50
35	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.75
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4.40
37	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4.35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4.60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4.30
40	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4.50
41	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4.50
42	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4.35
43	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4.45
44	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4.20
45	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4.25
46	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4.35
47	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.35
48	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4.50
49	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4.40
50	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4.50
51	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.75
52	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4.15
53	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4.35
54	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4.35
55	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4.35
56	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4.40
57	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4.40
58	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4.35
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4.60
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4.70

Kinerja Pegawai

NO	Kinerja Pegawai																	Y		
	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44		P45	P46
61	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
62	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4.50
63	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	4.20
64	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4.20
65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4.60
66	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4.50
67	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4.65
68	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4.75
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4.80
70	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4.35
71	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4.35
72	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4.55
73	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4.15
74	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4.50
75	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4.60
76	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4.65
77	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4.45
78	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4.35
79	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4.45
80	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4.20
81	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4.25
82	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4.40
83	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4.35
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4.60
85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4.30
86	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4.15
87	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4.65
88	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4.60
89	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4.55
90	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3.95
91	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3.35

Kinerja Pegawai

NO	Kinerja Pegawai																	Y			
	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44		P45	P46	P47
92	5	3	5	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4.20
93	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4.40
94	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4.15
95	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.05
96	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4.45
97	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4.40
98	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4.50
99	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4.70
100	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.50
101	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4.75
102	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4.15
103	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.75
104	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4.45
105	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4.45
106	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.50
107	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4.25
108	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.35
109	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.50
110	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.50
111	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.40
112	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.50
113	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4.40
114	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4.50
115	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4.85
116	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.50

LAMPIRAN 2. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJI VALIDITAS KEPATUHAN (X1)

Correlations

		TOT_X1
P1	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P2	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P3	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P4	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P5	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P6	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P7	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P8	Pearson Correlation	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P9	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
TOT_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability KEPATUHAN (X1)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P1	3.2672	.8979	116.0
2.	P2	2.5259	.7278	116.0
3.	P3	3.8103	.8227	116.0
4.	P4	4.0517	.8632	116.0
5.	P5	2.7672	.8783	116.0
6.	P6	3.9655	.8840	116.0
7.	P7	3.9483	.8324	116.0
8.	P8	3.7500	.7086	116.0
9.	P9	4.0690	.8416	116.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 116.0

N of Items = 9

Alpha = .6363

UJI VALIDITAS LOYALITAS (X2)

Correlations

		TOT_X2
P10	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P11	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P12	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P13	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P14	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P15	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P16	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P17	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P18	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
TOT_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability LOYALITAS (X2)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P10	3.9569	.8064	116.0
2.	P11	3.0776	.7241	116.0
3.	P12	3.1293	.8499	116.0
4.	P13	3.0000	.7690	116.0
5.	P14	2.9914	.7967	116.0
6.	P15	4.0431	.8484	116.0
7.	P16	3.1207	.8039	116.0
8.	P17	2.6638	.8230	116.0
9.	P18	4.2414	.8301	116.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 116.0

N of Items = 9

Alpha = .7650

UJI VALIDITAS PARTISIPASI (X3)

Correlations

		TOT_X3
P19	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P20	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P21	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P22	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P23	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P24	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P25	Pearson Correlation	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P26	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P27	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
TOT_X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability PARTISIPASI (X3)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P19	3.1552	.7414	116.0
2.	P20	3.0431	.7734	116.0
3.	P21	2.3362	.7095	116.0
4.	P22	4.0862	.8902	116.0
5.	P23	4.0948	.9508	116.0
6.	P24	4.7328	.5494	116.0
7.	P25	3.1207	.7819	116.0
8.	P26	3.0776	.7929	116.0
9.	P27	2.5517	.7021	116.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 116.0

N of Items = 9

Alpha = .6984

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		TOT Y
P28	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P29	Pearson Correlation	.353**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P30	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P31	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P32	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P33	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P34	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P35	Pearson Correlation	.328**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P36	Pearson Correlation	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P37	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P38	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P39	Pearson Correlation	.300**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	116
P40	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P41	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P42	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116

Correlations

		TOT_Y
P43	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P44	Pearson Correlation	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P45	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P46	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
P47	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	116
TOT_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability KINERJA KARYAWAN (Y)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P28	4.5172	.7281	116.0
2.	P29	4.3190	.8403	116.0
3.	P30	4.6810	.6269	116.0
4.	P31	4.8362	.4745	116.0
5.	P32	4.5862	.7231	116.0
6.	P33	4.7328	.5494	116.0
7.	P34	4.7500	.6025	116.0
8.	P35	4.5517	.5648	116.0
9.	P36	4.0000	.6724	116.0
10.	P37	4.2586	.6610	116.0
11.	P38	3.8103	.7450	116.0
12.	P39	4.3707	.5522	116.0
13.	P40	4.1810	.7413	116.0
14.	P41	3.9741	.7628	116.0
15.	P42	4.6466	.7254	116.0
16.	P43	4.1034	.6900	116.0
17.	P44	4.1897	.7450	116.0
18.	P45	4.0690	.8416	116.0
19.	P46	4.2500	.6444	116.0
20.	P47	4.6724	.6154	116.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 116.0

N of Items = 20

Alpha = .8227

LAMPIRAN 3. DESKRIPTIVE RESPONDEN DAN FREKUENSI JAWABAN

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	50	43.1	43.1	43.1
	Pria	66	56.9	56.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21.00	2	1.7	1.7	1.7
	22.00	3	2.6	2.6	4.3
	23.00	3	2.6	2.6	6.9
	24.00	14	12.1	12.1	19.0
	25.00	22	19.0	19.0	37.9
	26.00	16	13.8	13.8	51.7
	27.00	4	3.4	3.4	55.2
	28.00	1	.9	.9	56.0
	29.00	1	.9	.9	56.9
	30.00	6	5.2	5.2	62.1
	31.00	2	1.7	1.7	63.8
	32.00	1	.9	.9	64.7
	33.00	4	3.4	3.4	68.1
	34.00	3	2.6	2.6	70.7
	35.00	4	3.4	3.4	74.1
	36.00	2	1.7	1.7	75.9
	37.00	8	6.9	6.9	82.8
	38.00	7	6.0	6.0	88.8
	39.00	5	4.3	4.3	93.1
	40.00	2	1.7	1.7	94.8
	41.00	2	1.7	1.7	96.6
	42.00	2	1.7	1.7	98.3
	43.00	1	.9	.9	99.1
	44.00	1	.9	.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - <27 tahun	26	22.4	22.4	22.4
27 - < 33 tahun	30	25.9	25.9	48.3
34 - <39 tahun	36	31.0	31.0	79.3
40 - 45 tahun	24	20.7	20.7	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	88	75.9	75.9	75.9
Belum kawin	28	24.1	24.1	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Bekerja di Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Medis	23	19.8	19.8	19.8
Non Medis	55	47.4	47.4	67.2
Paramedis Keperawatan	30	25.9	25.9	93.1
Paramedis Non Keperawatan	8	6.9	6.9	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTP	6	5.2	5.2	5.2
SLTA	61	52.6	52.6	57.8
Diploma	24	20.7	20.7	78.4
Sarjana (S1)	16	13.8	13.8	92.2
Sarjana (S2)	9	7.8	7.8	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Frequency Table

Obedience (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Kurang Baik	56	48.3	48.3	51.7
	Cukup Baik	51	44.0	44.0	95.7
	Baik	5	4.3	4.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Loyalty (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	15	12.9	12.9	12.9
	Kurang Baik	74	63.8	63.8	76.7
	Cukup Baik	26	22.4	22.4	99.1
	Baik	1	.9	.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Participation (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	5	4.3	4.3	4.3
	Kurang Baik	79	68.1	68.1	72.4
	Cukup Baik	32	27.6	27.6	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Baik	54	46.6	46.6	48.3
	Cukup Baik	60	51.7	51.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5. UJI ASUMSI KLASI

1. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.535	.522	.21541	1.903

a. Predictors: (Constant), Participation (X3), Obedience (X1), Loyalty (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.138	.200		10.70	.000			
	Obedience (X1)	.214	.056	.289	3.815	.000	.339	.724	1.382
	Loyalty (X2)	.184	.050	.281	3.673	.000	.328	.710	1.409
	Participation (X3)	.254	.058	.341	4.384	.000	.383	.685	1.459

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

		Obedience (X1)	Loyalty (X2)	Participation (X3)	Standardized Residual	
Spearman's rho	Obedience (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.430**	.433**	-.146
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.117
		N	116	116	116	116
	Loyalty (X2)	Correlation Coefficient	.430**	1.000	.448**	-.071
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.449
		N	116	116	116	116
	Participation (X3)	Correlation Coefficient	.433**	.448**	1.000	-.145
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.121
		N	116	116	116	116
Standardized Residual	Correlation Coefficient	-.146	-.071	-.145	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.117	.449	.121	.	
	N	116	116	116	116	

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.535	.522	.21541	1.903

a. Predictors: (Constant), Participation (X3), Obedience (X1), Loyalty (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.975	3	1.992	42.918	.000 ^a
	Residual	5.197	112	.046		
	Total	11.172	115			

a. Predictors: (Constant), Participation (X3), Obedience (X1), Loyalty (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.138	.200		10.70	.000			
	Obedience (X1)	.214	.056	.289	3.815	.000	.339	.724	1.382
	Loyalty (X2)	.184	.050	.281	3.673	.000	.328	.710	1.409
	Participation (X3)	.254	.058	.341	4.384	.000	.383	.685	1.459

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

TABEL F PADA α 5%

DF	1	2	3	4	5	DF	1	2	3	4	5
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538
2	18.5128	19.000	19.1642	19.2467	19.2963	67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517
3	10.128	9.5521	9.2766	9.1172	9.0134	68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475
5	6.6079	5.7861	5.4094	5.1922	5.0503	70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456
6	5.9874	5.1432	4.7571	4.5337	4.3874	71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437
7	5.5915	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418
8	5.3176	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400
9	5.1174	4.2565	207514	3.6331	3.4817	74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4921	2.3349
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245
19	4.3808	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231
20	4.3513	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3146
27	4.2100	3.3541	2.9603	2.7478	2.5719	92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6898	2.5336	95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	100	3.9362	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	101	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	102	3.9342	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	103	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	104	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	105	3.9315	3.0828	2.6911	2.4582	2.3009
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	106	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001
42	4.0727	3.2199	2.8271	2.5943	2.4377	107	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	108	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	109	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954
48	4.0426	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	113	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946
49	4.0384	3.1866	2.7940	2.5611	2.4044	114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	121	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	122	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	123	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	124	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	125	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	126	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	127	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	128	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	129	3.9146	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	130	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839

Sumber: Database Microsoft Excel

**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT
PADA α 5%**

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.9969	0.9877	53	0.2704	0.2282	103	0.1936	0.1629
4	0.9500	0.9000	54	0.2679	0.2261	104	0.1927	0.1622
5	0.8783	0.8054	55	0.2654	0.2240	105	0.1917	0.1614
6	0.8114	0.7293	56	0.230	0.2219	106	0.1908	0.1606
7	0.7545	0.6694	57	0.2607	0.2199	107	0.1899	0.1598
8	0.7067	0.6215	58	0.2584	0.2180	108	0.1891	0.1591
9	0.6664	0.5822	59	0.2462	0.2161	109	0.1882	0.1584
10	0.6319	0.5494	60	0.2540	0.2143	110	0.1873	0.1576
11	0.6021	0.5214	61	0.2519	0.2125	111	0.1865	0.1569
12	0.5760	0.4973	62	0.2499	0.2107	112	0.1856	0.1562
13	0.5529	0.4762	63	0.2479	0.2090	113	0.1848	0.1555
14	0.5324	0.4575	64	0.2459	0.2074	114	0.1840	0.1548
15	0.5140	0.4409	65	0.2440	0.2057	115	0.1832	0.1541
16	0.4973	0.4259	66	0.2421	0.2041	116	0.1824	0.1535
17	0.4821	0.4124	67	0.2403	0.2026	117	0.1816	0.1528
18	0.4683	0.4000	68	0.2385	0.2011	118	0.1808	0.1521
19	0.4555	0.3887	69	0.2368	0.1996	119	0.1801	0.1515
20	0.4438	0.3783	70	0.2351	0.1981	120	0.1793	0.1509
21	0.4329	0.3687	71	0.2334	0.1967	121	0.1786	0.1502
22	0.4227	0.3598	72	0.2318	0.1953	122	0.1778	0.1496
23	0.4132	0.3515	73	0.2302	0.1940	123	0.1771	0.1490
24	0.4044	0.3438	74	0.2286	0.1926	124	0.1764	0.1484
25	0.3961	0.3365	75	0.2271	0.1913	125	0.1757	0.1478
26	0.3882	0.3297	76	0.2256	0.1900	126	0.1750	0.1472
27	0.3809	0.3233	77	0.2241	0.1888	127	0.1743	0.1466
28	0.3739	0.3172	78	0.2226	0.1876	128	0.1736	0.1460
29	0.3673	0.3115	79	0.2212	0.1864	129	0.1729	0.1454
30	0.3610	0.3061	80	0.2198	0.1852	130	0.1723	0.1449
31	0.3550	0.3009	81	0.2185	0.1840	131	0.1716	0.1443
32	0.3494	0.2960	82	0.2171	0.1829	132	0.1709	0.1438
33	0.3440	0.2913	83	0.2158	0.1817	~		
34	0.3388	0.2869	84	0.2145	0.1806	134	0.1506	0.1266
35	0.3338	0.2826	85	0.2132	0.1796	135	0.1501	0.1262
36	0.3291	0.2785	86	0.2120	0.1785	136	0.1497	0.1258
37	0.3246	0.2746	87	0.2107	0.1775	137	0.1492	0.1255
38	0.3202	0.2709	88	0.2095	0.1764	138	0.1488	0.1251
39	0.3160	0.2673	89	0.2084	0.1754	139	0.1484	0.1247
40	0.3120	0.2638	90	0.2072	0.1744	140	0.1480	0.1244
41	0.3081	0.2605	91	0.2060	0.1735	141	0.1475	0.1240
42	0.3044	0.2573	92	0.2049	0.1725	142	0.1471	0.1237
43	0.3008	0.2542	93	0.2038	0.1716	143	0.1467	0.1233
44	0.2973	0.2512	94	0.2027	0.1707	144	0.1463	0.1230
45	0.2940	0.2483	95	0.2016	0.1697	145	0.1459	0.1226
46	0.2907	0.2455	96	0.2006	0.1688	146	0.1455	0.1223
47	0.2876	0.2429	97	0.1995	0.1680	147	0.1451	0.1220
48	0.2845	0.2403	98	0.1985	0.1671	148	0.1447	0.1216
49	0.2816	0.2377	99	0.1975	0.1662	149	0.1443	0.1213
50	0.2787	0.2353	100	0.1965	0.1654	150	0.1439	0.1210
51	0.2759	0.2329	101	0.1955	0.1646	151	0.1435	0.1206
52	0.2732	0.2306	102	0.1946	0.1638	152	0.1431	0.1203

Sumber: Database Microsoft Excel

TABEL DISTRIBUSI - t

DF	α					DF	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1		0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6559	25.4519	12.7062	6.3137	3.0777	66	2.6524	2.2937	1.9966	1.6683	1.2945
2	9.9250	6.2354	4.3027	2.9200	1.8856	67	2.6512	2.2929	1.9960	1.6679	1.2943
3	5.8408	4.1765	3.1824	2.3534	1.6377	68	2.6501	2.2921	1.9955	1.6676	1.2941
4	4.6041	3.4954	2.7765	2.1318	1.5332	69	2.6490	2.2914	1.9949	1.6672	1.2939
5	4.0321	3.1638	2.5706	2.0150	1.4759	70	2.6479	2.2906	1.9944	1.6669	1.2938
6	3.7074	2.9687	2.4469	1.9432	1.4398	71	2.6469	2.2899	1.9939	1.6666	1.2936
7	3.4995	2.8412	2.3646	1.8946	1.4149	72	2.6458	2.2892	1.9935	1.6663	1.2934
8	3.3554	2.7515	2.3060	1.8595	1.3968	73	2.6449	2.2886	1.9930	1.6660	1.2933
9	3.2498	2.6850	2.2622	1.8331	1.3830	74	2.6439	2.2879	1.9925	1.6657	1.2931
10	3.1693	2.6338	2.2281	1.8125	1.3722	75	2.6430	2.2873	1.9921	1.6654	1.2929
11	3.1058	2.5931	2.2010	1.7959	1.3634	76	2.6421	2.2867	1.9917	1.6652	1.2928
12	3.0545	2.5600	2.1788	1.7823	1.3562	77	2.6412	2.2861	1.9913	1.6649	1.2926
13	3.0123	2.5326	2.1604	1.7709	1.3502	78	2.6403	2.2855	1.9908	1.6646	1.2925
14	2.9768	2.5096	2.1448	1.7613	1.3450	79	2.6395	2.2849	1.9905	1.6644	1.2924
15	2.9467	2.4899	2.1315	1.7531	1.3406	80	2.6387	2.2844	1.9901	1.6641	1.2922
16	2.9208	2.4729	2.1199	1.7459	1.3368	81	2.6379	2.2838	1.9897	1.6639	1.2921
17	2.8982	2.4581	2.1098	1.7396	1.3334	82	2.6371	2.2833	1.9893	1.6636	1.2920
18	2.8784	2.4450	2.1009	1.7341	1.3304	83	2.6364	2.2828	1.9890	1.6634	1.2918
19	2.8609	2.4334	2.0930	1.7291	1.3277	84	2.6356	2.2823	1.9886	1.6632	1.2917
20	2.8453	2.4231	2.0860	1.7247	1.3253	85	2.6349	2.2818	1.9883	1.6630	1.2916
21	2.8314	2.4138	2.0796	1.7207	1.3232	86	2.6342	2.2813	1.9879	1.6628	1.2915
22	2.8188	2.4055	2.0739	1.7171	1.3212	87	2.6335	2.2809	1.9876	1.6626	1.2914
23	2.8073	2.3979	2.0687	1.7139	1.3195	88	2.6329	2.2804	1.9873	1.6624	1.2912
24	2.7970	2.3910	2.0639	1.7109	1.3178	89	2.6322	2.2800	1.9870	1.6622	1.2911
25	2.7874	2.3846	2.0695	1.7081	1.3163	90	2.6316	2.2795	1.9867	1.6620	1.2910
26	2.7787	2.3788	2.0555	1.7056	1.3150	91	2.6309	2.2791	1.9864	1.6618	1.2909
27	2.7707	2.3734	3.0518	1.7033	1.3137	92	2.6303	2.2787	1.9861	1.6616	1.2908
28	2.7633	2.3685	2.0484	1.7011	1.3125	93	2.6297	2.2783	1.9858	1.6614	1.2907
29	2.7564	2.3638	2.0452	1.6991	1.3114	94	2.6291	2.2779	1.9855	1.6612	1.2906
30	2.7500	2.3596	2.0423	1.6973	1.3104	95	2.6286	2.2775	1.9852	1.6611	1.2905
31	2.7440	2.3556	2.0395	1.6955	1.3095	96	2.6280	2.2771	1.9850	1.6609	1.2904
32	2.7385	2.3518	2.0369	1.6939	1.3086	97	2.6275	2.2767	1.9847	1.6607	1.2903
33	2.7333	2.3483	2.0345	1.6924	1.3077	98	2.6269	2.2764	1.9845	1.6606	1.2903
34	2.7284	2.3451	2.0322	1.6909	1.3070	99	2.6264	2.2760	1.9842	1.6604	1.2902
35	2.7238	2.3420	2.0301	1.6896	1.3062	100	2.6259	2.2757	1.9840	1.6602	1.2901
36	2.7195	2.3391	2.0281	1.6883	1.3055	101	2.6254	2.2753	1.9837	1.6601	1.2900
37	2.7154	2.3363	2.0262	1.6871	1.3049	102	2.6249	2.2750	1.9835	1.6599	1.2899
38	2.7116	2.3337	2.0244	1.6860	1.3042	103	2.6244	2.2746	1.9833	1.6598	1.2898
39	2.7079	2.3313	2.0227	1.6849	1.3036	104	2.6239	2.2743	1.9830	1.6596	1.2897
40	2.7045	2.3289	2.0211	1.6839	1.3031	105	2.6235	2.2740	1.9828	1.6595	1.2897
41	2.7012	2.3267	2.0195	1.6829	1.3025	106	2.6230	2.2737	1.9826	1.6594	1.2896
42	2.6981	2.3246	2.0181	1.6820	1.3020	107	2.6226	2.2734	1.9824	1.6592	1.2895
43	2.6951	2.3226	2.0167	1.6811	1.3016	108	2.6221	2.2731	1.9822	1.6591	1.2894
44	2.6923	2.3207	2.0154	1.6802	1.3011	109	2.6217	2.2728	1.9820	1.6590	1.2894
45	2.6896	2.3189	2.0141	1.6794	1.3007	110	2.6213	2.2725	1.9818	1.6588	1.2893
46	2.6870	2.3172	2.0129	1.6787	1.3002	111	2.6209	2.2722	1.9816	1.6587	1.2892
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779	1.2998	112	2.6204	2.2719	1.9814	1.6586	1.2892
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772	1.2994	113	2.6200	2.2717	1.9812	1.6584	1.2891
49	2.6800	2.3124	2.0096	1.6766	1.2991	114	2.6196	2.2714	1.9810	1.6583	1.2890
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759	1.2987	115	2.6193	2.2711	1.9808	1.6581	1.2890
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753	1.2984	116	2.6189	2.2709	1.9806	1.6580	1.2889
52	2.6737	2.3082	2.0066	1.6747	1.2980	117	2.6185	2.2706	1.9804	1.6579	1.2888
53	2.6718	2.3069	2.0057	1.6741	1.2977	118	2.6181	2.2704	1.9803	1.6578	1.2888
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736	1.2974	119	2.6178	2.2701	1.9801	1.6576	1.2887
55	2.6682	0.3044	2.0040	1.6730	1.2971	120	2.6174	2.2699	1.9799	1.6575	1.2886
56	2.6665	0.3033	2.0032	1.6725	1.2969	121	2.6171	2.2696	1.9798	1.6574	1.2886
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720	1.2966	122	2.6167	2.2694	1.9796	1.6573	1.2885
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716	1.2963	123	2.6164	2.2692	1.9794	1.6572	1.2885
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711	1.2961	124	2.6161	2.2689	1.9793	1.6571	1.2884
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706	1.2958	125	2.6157	2.2687	1.9791	1.6570	1.2884
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702	1.2956	126	2.6154	2.2685	1.9790	1.6569	1.2883
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698	1.2954	127	2.6151	2.2683	1.9788	1.6568	1.2883
63	2.6561	2.2962	1.9983	1.6694	1.2951	128	2.6148	2.2681	1.9787	1.6568	1.2882
64	2.6549	2.2954	1.9977	1.6690	1.2949	129	2.6145	2.2679	1.9785	1.6568	1.2881
65	2.6536	2.2945	1.9971	1.6686	1.2947	130	2.6142	2.2677	1.9784	1.6567	1.2881