

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASI DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT  
TELEKOMUNIKASI INDONESIA DI JAKARTA**

**MUHAMMAD ARDI**

**8135082732**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA**

**JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2014**

***CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR WITH JOB PERFORMANCE OF PT  
TELEKOMUNIKASI INDONESIA EMPLOYEES AT JAKARTA***

**MUHAMMAD ARDI**

**8135082732**



*This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding  
Bachelor of Education Degree Faculty Of Economics*

***STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION  
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2014***

## ABSTRAK

**Muhammad Ardi. Hubungan antara Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kinerja Pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2014.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara perilaku kewargaan sosial dengan kinerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung mulai bulan Maret sampai Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta yang berjumlah 587 karyawan dan dibatasi pada bidang *marketing* yang berjumlah 33 karyawan dan bidang *alliance & solution* yang berjumlah 43 karyawan, jadi total populasi terjangkau adalah 76 karyawan, maka sampel yang diambil sebanyak 62 responden dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Perilaku Kewargaan Organisasi) diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Untuk variabel Y (Kinerja) diukur dengan skala Likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$ . Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,070$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,112$  karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 5,59 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,00.  $F_{hitung} (5,59) > F_{tabel} (4,00)$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{tabel} = 1,85$  sedangkan  $F_{hitung} = -1,44$ .  $F_{hitung} (-1,44) < F_{tabel} (1,85)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan  $r_{hitung}$  sebesar 0,292. Selanjutnya dilakukan perhitungan uji signifikansi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} (2,36) > t_{tabel} (1,67)$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kinerja pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta. Dengan Perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh hasil 8,53% maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kinerja

## **ABSTRACT**

**Muhammad Ardi. Correlation Between Organizational Citizenship Behavior With Job Performance on Employees PT Telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta. Skripsi, Jakarta: Study Program of Commerce Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2014.**

*The purpose of this research is to detect correlation between organizational citizenship behavior with job performance on employees PT telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta. The research is done during for four months since March until June 2014. The method of research is survey method with correlation approach. The population research was all of employees with total 587 employees and just limited at marketing with total 33 and alliance & solution with total 43 employees, and the population affordable 76 employees, and 62 for sampling and used simple random sampling. Instrument that used to get variable data X (Organizational Citizenship Behavior) measured by questionnaire using Likert Scale. For Variable Y (Job Performanc) was also measured using Likert Scale. The analysis test by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$ , while analysis rules test that is test normalitas while analysis rules test that is test normalitas regression estimation error Y on X with test liliefors got  $L_{hitung} 0,07 < L_{tabel} 0,112$ , matters this means sample comes from population normal distribution. Significancy test and regression linearity by using analysis table varians (anava) got regression similarity  $F_{hitung} 5,59 > F_{tabel} 4,00$  that declare regression very mean with regression linearity test that produce  $F_{hitung} -1,44 < F_{tabel} 1,85$  that show that regression model that used linear. Correlation coefficient hypothesis test is done with formula product moment produce  $r_{xy}$  as big as 0,292. Significancy test with thitung as big as 2,36 dan  $t_{tabel} 1,67$ . Because  $t_{count} < t_{tabel}$ , from watchfulness result so researcher can conclude that found connection significant between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance on employee PT Telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta. Determination coefficient test produces KD as big as 8,53%. So can be taken conclusion found which are positive connection and significant between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus  
NIP. 196712071992031001

### TIM PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1. Ketua Penguji	<u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 196610302000121001		<u>26 Juni 2014</u>
2. Penguji Ahli	<u>Ryna Parlyna, MBA</u> NIP. 197701112008122003		<u>26 Juni 2014</u>
3. Sekretaris	<u>Dra. Rochyati, M.Pd</u> NIP. 195404031985032002		<u>26 Juni 2014</u>
4. Pembimbing I	<u>Dr. Corry Yohana, MM</u> NIP. 195909181985032011		<u>26 Juni 2014</u>
5. Pembimbing II	<u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 195311171982032001		<u>26 Juni 2014</u>

Tanggal Lulus 26 Juni 2014

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014  
Yang membuat pernyataan

Muhammad Ardi  
No. Reg: 8135082732

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*“Menyesali nasib tidak akan mengubah keadaan.  
Terus berkarya dan berkejaalah yang membuat kita berharga.”*

*Bersyukur atas campur tangan-Mu ya ALLAH SWT, karya ini tercipta dan kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, kakak-kakakku, adik-adikku dan sahabat-sahabatku yang kucintai.*

## KATA PENGANTAR

Puji sukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dapat diselesaikannya skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA DI JAKARTA”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Selama proses penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberi nikmat panjang umur dan sehat kepada peneliti dalam proses penyusunan, hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Dosen pembimbing I Dr. Corry Yohana, MM, yang dengan sabar membimbing, memberikan arahan, memberikan ilmu dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dosen pembimbing II Dra, Tjutju Fatimah, M.Si, yang dengan sabar membimbing, memberikan arahan, memberikan ilmu dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra, Tjutju Fatimah, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
5. Bapak Drs. Nurdin Hidayat, MM. M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



6. Bapak Drs. Dedi Purwana, E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama perkuliahan, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat dan menjadi amal kebaikan.
8. Mama dan Bapak tercinta, Tuti Suhartini dan Muklas yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil, perhatian, doa, semangat, dan kasih sayang yang tiada hentinya. Terima kasih, skripsi ini adalah sebagian kecil dari yang ingin dipersembahkan untuk membahagiakan mama dan ayah.
9. Saudara kandungku Muhammad Alfian, Mahfud Ismail, dan Muhammad Sahal yang telah memberi dukungan, baik spirit maupun materiil kepada peneliti dalam proses penyusunan, hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Keluarga besar Pend. Tata Niaga Reguler 2008, yang saling memberikan informasi dan memberikan semangat satu sama lain dalam proses penyusunan, hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga persahabatan yang menjadi persaudaraan ini terus terjaga sampai nanti.
11. Keluarga besar Pend. Tata Niaga Non Reguler 2008, yang memberikan informasi dan semangat hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga persahabatan yang menjadi persaudaraan ini terus terjaga sampai nanti.
12. Keluarga besar Economart, Terutama Alwi Ridwan Fauzi, Babeh Rohadi, Yossie Anes Ferdiansyah, Rizki Adi Putra, Rifki Rosyadi, Ibnu Rahman

Tandjung, Sigit Wicaksono, Eko Prasetyo, Purwacaraka, Imam Irawan, Ryan Rachmat, Jaka Utomo, Yonis Akhirman, Reycard Carlos, Rian Fardiansyah Putra, Andika Anggun Prasetya, senior-senior dan juga junior-junior yang memberikan semangat, hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

13. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyusunan, hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, seperti pihak Fakultas Ekonomi dan Mahasiswa Fakultas Ekonomi sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan acuan bagi peningkatan kualitas kegiatan belajar mengajar selanjutnya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu kritik dan saran sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Juni 2014

Peneliti

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

### Halaman

#### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9

#### BAB II KAJIAN TEORITIK

A.....	D
deskripsi Konseptual.....	10
2.1.....	K
enerja (Y).....	10
2.2.....	O
rganizational Citizenship Behavior (X).....	17
B.....	H
hasil Penelitian yang Relevan.....	25
C.....	K
rangka Teoritik.....	30
D.....	P
erumusan Hipotesis Penelitian.....	32

#### BAB III. METEDOLOGI PENELITIAN

A.....	T
ujuan Penelitian.....	34
B.....	W
aktu dan Tempat Penelitian.....	34
C.....	M
etode Penelitian.....	35
D.....	P
opulasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E.....	T
eknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1 Kinerja (Y).....	37
3.5.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X).....	38
F.....	T
eknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Mencari Persamaan Regresi.....	42
3.6.2 Uji Persyaratan Analisis.....	43
3.6.2.1 Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	43
3.6.2.2 Uji Linearitas Regresi.....	44
3.6.3 Uji Hipotesis.....	44
.....	
3.6.3.1 Uji.....	46
3.6.3.2 Per.....	46
3.6.3.3 Uji-t.....	46
3.6.3.4 Perhitungan Koefisien Determinasi.....	46
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.....	D
eskripsi Data.....	48
4.2.1 Data Kinerja.....	48
4.2.2 Data OCB.....	50
B. Analisis Data.....	53
4.3 Persamaan Garis Regresi.....	53
4.4 Pengujian Persyaratan Analisis.....	55
.....	
4.5 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	56
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	59
D. Keterbatasan Penelitian.....	59
 <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
A.....	K
esimpulan.....	60

B.....	I
mplikasi.....	61
C.....	S
aran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	63
<b>LAMPIRAN</b> .....	66
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	121

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Surat Penelitian dari Kampus ke Perusahaan	67
Lampiran 2 Surat Balasan dari Perusahaan	68
Lampiran 3 Instrument OCB	69
Lampiran 4 Uji Validitas	71
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	72
Lampiran 6 Data Variabel X	74
Lampiran 7 Data Variabel Y	75
Lampiran 8 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram (X)	77
Lampiran 9 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram (Y)	78
Lampiran 10 Data Mentah OCB dan Kinerja	79
Lampiran 11 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	81
Lampiran 12 Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	83
Lampiran 13 Data Berpasangan Variabel X dan Y	84

Lampiran 14	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi	86
Lampiran 15	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a+bX$	87
Lampiran 16	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$	89
Lampiran 17	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$	91
Lampiran 18	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$	92
Lampiran 19	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$	93
Lampiran 20	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	94
Lampiran 21	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	96
Lampiran 22	Perhitungan JK (G)	97
Lampiran 23	Tabel ANAVA	99
Lampiran 24	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	100
Lampiran 25	Perhitungan Uji Signifikansi	101
Lampiran 26	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	102
Lampiran 27	Tabel Nilai r <i>Product moment</i> dari Pearson	103
Lampiran 28	Tabel Isaac dan Micheal	104
Lampiran 29	Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors	105
Lampiran 30	Tabel Kurva Normal Persentase	106
Lampiran 31	Nilai Persentil untuk Distribusi t	107
Lampiran 32	Nilai Persentil untuk Distribusi f	108
Lampiran 33	Permohonan Izin Pengisian Instrument Penelitian	112
Lampiran 34	Laporan Penilaian Kinerja Karyawan	113

Lampiran 35	Aspek Penilaian Kinerja	115
Lampiran 36	Instrument OCB	117
Lampiran 37	Replika OCB	119
Lampiran 38	Terjemahan Replika OCB	120

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
III.1.	Perincian Perhitungan Sampel	36
III.2.	Kisi-kisi Instrument Variabel X	39
III.3.	Skala Penilaian Untuk Perilaku Kewargaan Organisasi	39
III.4.	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	45
IV.1.	Distribusi Frekuensi Kinerja	49
IV.2.	Distribusi Perilaku Kewargaan Organisasi	51
IV.3.	Skor Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi	53
IV.4.	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	56
IV.5.	Anava untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi	57
IV.6.	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y	58

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
IV.1.	Grafik Histogram Kinerja	50
IV.2.	Grafik Histogram Perilaku Kewargaan Organisasi	52
IV.3.	Diagram Persamaan Linier	54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Unsur terpenting dari perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Faktor penting di sini sifatnya sangat kompleks, sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku karyawannya sendiri. Oleh karena itu, para karyawanlah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba, sehingga dapat membantu perkembangan usahanya, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali ada sesuatu yang salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan telah merosot seperti terjadi di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Untuk itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. .

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah karena kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu dan karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Begitu sulitnya menciptakan kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu , diperlukan usaha-usaha dari perusahaan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu menganalisis berbagai hal yang membuat kinerja karyawan rendah dengan terus memperbaiki serta melakukan berbagai tindakan nyata yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan karyawan,

motivasi karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan, penilaian prestasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kemampuan kerja karyawan mencakup kemampuan kerja intelektual, dan kemampuan kerja fisik. Kemampuan kerja intelektual, yaitu kapabilitas untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan pada tataran atau yang berkaitan kegiatan mental, sedangkan kemampuan kerja fisik, yaitu kapabilitas menjalankan suatu tugas pekerjaan yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik fisik lainnya dan merupakan sifat yang dibawa sejak lahir atau yang dipelajari. Seorang karyawan yang tidak memiliki kemampuan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Banyak perusahaan merekrut karyawannya tanpa melihat kemampuan kerja yang dimiliki secara optimal. Padahal dengan kemampuan kerja yang kurang (intelektual, maupun fisik) seorang karyawan akan memiliki kinerja yang rendah karena tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya dengan baik dan berhasil.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan kinerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha untuk memotivasinya. Sekarang ini banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah disebabkan kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawannya. Untuk itu perusahaan atau instansi hendaknya lebih memperhatikan

kesejahteraan karyawan. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja dan karena hal itu dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Faktor paling kritikal yang dipandang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Suatu budaya dapat menjadi stabil setiap waktu, tetapi budaya tidak pernah statis. Krisis kadangkala memaksa suatu kelompok untuk menilai kembali nilai-nilai atau kebiasaan. Perputaran anggota inti, perpaduan karyawan baru yang cepat, diversifikasi usaha dan perluasan geografis dapat merubah suatu budaya. Budaya organisasi sering kita temui dilapangan dengan tidak baik menimbulkan ketimpangan sosial di dalam perusahaan sehingga budaya organisasi yang buruk tersebut membawa kehancuran karena tidak mengarah pada tujuan organisasi. Hal tersebut berdampak buruk terhadap kinerja karyawannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin

mengarahkan *follower* akan menentukan *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Kinerja karyawan dikaitkan dengan kultur masyarakat Indonesia, dari berbagai pengamatan yang ada di berbagai organisasi kerja, menunjukkan kecenderungan bahwa sebagian besar karyawan akan rajin bekerja jika pemimpin melihat karyawan bekerja, dan hal sebaliknya terjadi, jika pemimpin tidak melihat karyawan bekerja, atau tidak ada di tempat kerja maka kinerja yang ditunjukkan karyawan cenderung kurang produktif, dan hasilnya kurang maksimal atau kurang optimal. Karyawan juga akan bekerja dengan giat dan rajin apabila dia merasa bahwa usaha yang dilakukannya ini dihargai oleh pimpinannya. Karyawan akan merasa tidak termotivasi kerja apabila pekerjaan yang telah dilakukannya sama sekali tidak dihargai oleh pimpinannya. Keadaan tersebut dapat dijadikan paradigma empirik bahwa kinerja karyawan terkait erat dengan pemimpin atau kepemimpinan di suatu organisasi kerja, baik pemerintah maupun swasta.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Keinginan bangsa kita untuk menuju perbaikan kinerja kerja melalui penilaian prestasi kerja sudah ada. Namun sayangnya kebanyakan pengelola penilaian prestasi kerja (departemen sumber daya manusia/personalia) masih

belum siap, karena banyaknya karyawan yang tidak memenuhi standar penilaian prestasi kerja tersebut. Fenomena yang kemudian muncul ke permukaan adalah penilaian prestasi kerja masih belum dianggap penting. Anggapan tersebut ditunjang oleh sistem penilaian prestasi kerja yang masih bersifat sembarangan sebagai akibat dari hasil penilaian prestasi kerja yang belum dijadikan bahan pertimbangan proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya, seperti perencanaan karier, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.

Di samping itu, penilaian prestasi kerja yang ada juga banyak memiliki kelemahan seperti besarnya poin penilaian yang bersifat subyektif, penilaian yang dilakukan satu tahun sekali pada periode yang sama dapat mengakibatkan bias, banyak organisasi yang belum memiliki uraian kerja yang mantap yang mengakibatkan kesulitan di dalam membuat penilaian prestasi kerja. Hal tersebut berakibat terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dan berpengaruh terhadap kinerja yaitu perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang harus dimiliki karyawan dalam suatu organisasi sebagai bentuk kebebasan untuk memilih dan inisiatif karyawan dalam membantu organisasi.

Perilaku OCB seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti perusahaan, menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan dan toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di

tempat kerja, datang ke tempat kerja tepat waktu, memberi saran saran membangun di tempat kerja merupakan perilaku yang dapat memperbaiki dan meningkatkan konteks sosial dan psikologis organisasi.

Namun, banyak karyawan saat ini hanya melakukan *in role behavior* dimana karyawan hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam deskripsi formal pekerjaan yang dihubungkan dengan imbalan. Sedangkan dalam bekerja hendaknya karyawan juga melakukan *extra role behavior* (OCB) yaitu perilaku karyawan yang secara sukarela membantu karena perasaan sebagai warga negara dalam suatu organisasi dan merasa puas bila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi atau perusahaan dari pada tuntutan peran di tempat kerja. Jika karyawan dapat menerapkan perilaku tersebut dalam perusahaan maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya dalam perusahaan tersebut, karena secara tidak langsung karyawan tersebut memiliki peran dalam memajukan organisasi.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa komunikasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tersebut, maka diperlukan karyawan yang tidak hanya memiliki *in role behavior* tetapi juga *extra role behavior* untuk peningkatan kinerja. Namun pada kenyataannya karyawan yang bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk melakukan pekerjaan *extra role behavior* tetapi masih memiliki kinerja yang masih belum memenuhi harapan perusahaan dalam kata lain kinerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan tuntutan pekerjaan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam dirinya akan senantiasa bekerja dengan optimal dan kesungguhan hati dengan perasaan memiliki terhadap perusahaan dan mementingkan kemajuan perusahaan.

Dalam dirinya karyawan merasa membantu rekan kerja tanpa diminta, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti perusahaan, menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan dan toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, datang ke tempat kerja tepat waktu dan memberi saran saran membangun di tempat kerja merupakan perilaku yang dapat memperbaiki dan meningkatkan konteks sosial dan psikologis perusahaan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan yang kurang
2. Motivasi yang rendah
3. Kepemimpinan yang kurang baik
4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang kurang



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Karena keterbatasan waktu, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja”

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait. Bentuk kegunaan penelitian meliputi:

#### 1. Kegunaan Praktis

Menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan

#### 2. Kegunaan Teoretis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. Kinerja menyangkut fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh Nur Indah Hayati Lestari Murni, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”<sup>1</sup>. Sulistiyani memaparkan, “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”<sup>2</sup>. Sedangkan Moh. Pabundu Tika menguraikan, “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau

---

<sup>1</sup> Nur Indah Hayati Lestari Murni, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*, Hal 76

<sup>2</sup> Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu 2003), Hal 223

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”<sup>3</sup>.

Senada dengan yang disampaikan Prawirasentono bahwa:

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>4</sup>

Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip Achmad S Ruky “*Performance is the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time periode*”<sup>5</sup>. (Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu).

Dari uraian diatas dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut John Whitmore dalam *Coaching for Performance*, “Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu pencapaian, suatu pertunjukan keterampilan di depan umum”<sup>6</sup>. Menurutnya, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar yang melampaui apa

---

<sup>3</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara 2006), Hal 121

<sup>4</sup> Halid Hasan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kayawan*. Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol 2. (Malang: Politeknik Negeri Malang 2008), Hal 45

<sup>5</sup> Achmad S Ruky, “*Sistem Manajemen Kinerja*”. Hal 15

<sup>6</sup> John Whitmore, *Coaching Performance* (Jakarta: BIP Kelompok Gramedia 2002), Hal 109

yang diminta atau diharapkan orang lain. Dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu pencapaian tugas pekerjaan yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Hendry Simamora mengatakan, “Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”<sup>7</sup>. Sedangkan Seymour memaparkan, “Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur”<sup>8</sup>. Hal tersebut berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu pencapaian tugas pekerjaan yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata dan merupakan pemenuhan persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja di ukur dengan instrumen yang di kembangkan studi yang tergabung dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) Kuantitas kerja (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan Kerja.<sup>9</sup>

Stolovitch dan Keeps yang dikutip Veitzal Ri’vai dalam buku *Performace Appraisal* berpendapat, “Kinerja merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada

---

<sup>7</sup> Hendry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, (Yogyakarta: STIE YKPN 2004). Hal 339

<sup>8</sup> Halid Hasan, *loc. cit*

<sup>9</sup> *Ibid.*, Hal 15

tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”<sup>10</sup>. Sedangkan menurut Griffin, “Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja”<sup>11</sup>. Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn, “kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”<sup>12</sup>.

Dalam kamus Merriam Webster yang dikutip Fadel Muhammad dan Rayendra L. Toruan dalam *Reinventing Local Government* “*performance is a) the execution of an action b) the fulfillment of claim, promise, or request*”<sup>13</sup>. Dapat diartikan kinerja adalah a) pelaksanaan sebuah tindakan, b) penyelesaian dari tuntutan, janji atau permintaan. Menurut Oxford Dictionary “*performance is the execution or fulfillment of a duty or a person’s achievement under test condition*”<sup>14</sup>. Dapat diartikan kinerja adalah pelaksanaan dari pemenuhan tugas atau pencapaian seseorang dalam keadaan dites.

Veitzhal Rivai berpendapat bahwa:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dengan perannya dalam perusahaan<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Veitzhal Rivai dkk. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan meningkatkan daya saing perusahaan*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005). Hal 14

<sup>11</sup> *Ibid*, Hal 14

<sup>12</sup> *Ibid*, Hal 15

<sup>13</sup> Fadel Muhammad, Rayendra L. Toruan. *Reinventing Local Government: pengalaman dari daerah*. (Jakarta: Elex Media Komputindo 2008). Hal 13

<sup>14</sup> *Ibid*, Hal 13

<sup>15</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta: PT Grafindo Persada 2004). Hal 309

Senada dengan Hersey dan Blanchard yang mendefinisikan “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”<sup>16</sup>. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Stephen P Robins memaparkan yang dikutip I Gusti Agung Rai “Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama”<sup>17</sup>. Sedangkan, menurut Ahuya “*Performance is the way of job or task is done by an individual, a group of an organization*”<sup>18</sup>. Dapat diartikan kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

Pandangan lain menurut Amstrong dan Baron yang lebih komprehensif mengenai kinerja adalah memandang kinerja sebagai perilaku dan hasil.<sup>19</sup> Jadi kinerja menyangkut bagaimana (*how*) sesuatu dikerjakan dan apa (*what*) yang dikerjakan. Dengan demikian kinerja mencakup tindakan atau perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang.

---

<sup>16</sup> Veitzhal Rivai, *Op. Cit.* Hal 15

<sup>17</sup> I Gusti Agung Rai. *Performance audit on public sector in Indonesia.* (Jakarta: Salemba 2008), Hal 40

<sup>18</sup> *Ibid*, Hal 41

<sup>19</sup> Muhammad Arifin Ahmad, Hubungan Antara Intelligence, Pengetahuan Evaluasi Bimbingan Dan Konseling, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMU Di Sulawesi Selatan, *Jurnal Pancaran Pendidikan* Thn. XX. No. 67, Agustus 2007

Mondy dan Premeaux menyebutkan bahwa “Kinerja dipengaruhi oleh tujuan”<sup>20</sup>. Senada dengan apa yang disampaikan Casio “kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan”<sup>21</sup>. Menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich “kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”<sup>22</sup>

Sedangkan Hadari Nawawi mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien.<sup>23</sup> Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Sementara itu, Gordon mengatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, kehadiran ditempat kerja”.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Veithzal Rivai dkk. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan meningkatkan daya saing perusahaan*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005). Hal 14

<sup>21</sup> *ibid.*, Hal 15

<sup>22</sup> *ibid.*, Hal 15

<sup>23</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996), h. 34

<sup>24</sup> Tony Wijaya dan S. Pantja Djati, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Kepolisian*. *Jurnal Manajemen & Bisnis* vol: 6, 2007, hal. 58

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Kurniawan menyatakan bahwa “kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kuantitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi”.<sup>25</sup>

Robbins menjelaskan “kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ . Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan<sup>26</sup>.

Donnelly, Gibson dan Ivancevich menurut model *partner-lawyer* yang dikutip Veitzhal Rivai dkk, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan eksternal dan internal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja<sup>27</sup>.

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan melalui pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Selain itu kinerja juga merupakan perpaduan

---

<sup>25</sup> Anto, Triyono F. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.* Excellent Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 1 hal 1-148, Maret 2008

<sup>26</sup> Veitzhal Rivai, *Op. Cit.* Hal 15

<sup>27</sup> Veitzhal Rivai, *Op. Cit.* Hal 16



antara motivasi dan kemampuan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

## **2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organization citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi membantu rekan kerja tanpa diminta, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti perusahaan, menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan dan toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, datang ke tempat kerja tepat waktu, memberi saran-saran membangun di tempat kerja merupakan perilaku yang dapat memperbaiki dan meningkatkan konteks sosial dan psikologis organisasi.

Seperti yang dikatakan Organ, “*OCB is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*”<sup>28</sup>. (OCB adalah perilaku individual yang didasari oleh keinginan pribadi yang secara tidak langsung dikenali oleh sistem penghargaan yang ada, dan secara berkelompok meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi).

John R. Schermerhorn menyatakan bahwa OCB memiliki definisi sebagai berikut :

---

<sup>28</sup> Jiing-Lih Farh, Chen-Bo Zhong, Dennis W. Organ. *Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China*. Journal Organization Science vol 15 no 2. (Inform 2004), p 24

*Organization Citizenship Behavior these are discretionary behaviors, sometimes called “OCB’s” that represent a willingness to “go beyond the call of duty” or “go the extra mile” in one’s work. A person who is a good organizational citizenship can be expected to do things that, although not required help them others-interpersponal OCBs, or advance the performance of the organization as a whole organizational OCBs<sup>29</sup>.*

(OCB adalah perilaku kesukarelaan yang mewakili keinginan untuk "melampaui panggilan tugas" atau "bekerja ekstra" dalam suatu pekerjaan. Seseorang yang merupakan warga negara organisasi yang baik (*good citizenship*) diharapkan untuk dapat melakukan hal-hal tersebut, meskipun perilaku membantu ini tidak diminta oleh perusahaan tetapi tetap diperlukan terkait kemajuan kinerja organisasi secara keseluruhan).

Senada dengan yang disampaikan Smith, Organ and Near “*OCB it as discretionary behaviour that goes beyond one’s official role and is intended to help other people in the organization or to show conscientiousness and support toward the organization*”<sup>30</sup>. (OCB adalah perilaku individual yang didasari oleh keinginan pribadi yang melebihi kewajiban utama seorang karyawan dengan tujuan membantu rekan kerjanya dalam suatu organisasi dan dukungan kepada organisasi secara keseluruhan).

Berdasarkan pendapat ahli, diatas dapat dijelaskan bahwa OCB dilakukan karyawan dengan sukarela berdasarkan keinginan pribadi untuk membantu rekan kerja sebagai bentuk dukungan dalam kemajuan perusahaan.

---

<sup>29</sup> John R. Schermerhorn, Jr et al *Organizational Behavior* 11<sup>th</sup> edition. (Pennsylvania : John Willey and Son 2011) ISBN: 978-0-470-55311-4 hal . 74

<sup>30</sup> Kursad Yilmaz and Omay Cokluk-Bokeoglu, *Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary School*. World Applied Science Journal Vol 3 No 5. (IDOSI Publication 2008), p 775

Menurut Greenberg and Baron “*OCB an informal form of behavior in which people go beyond what is formally expected of them to contribute to the well-being of their organization and those in it*”<sup>31</sup>. (OCB adalah bentuk informal dari perilaku kerja yang berarti bahwa seorang karyawan bekerja melebihi kewajiban kerja utamanya untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi dan orang-orang yang terlibat di dalamnya).

Borman and Motowidlo berpendapat “*OCB can be defined as activities that support the social and psychological environment in which the central tasks of organization are accomplished*”<sup>32</sup>. OCB didefinisikan sebagai aktivitas yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis yang menjadi pusat tugas organisasi yang unggul.

Le Pine *et al* berpendapat “*OCB as a latent construct and employees’ tendency to be cooperative and helpful in organizational settings*”<sup>33</sup>. Dapat diartikan bahwa OCB sebagai gagasan tersembunyi dan kecenderungan karyawan untuk bersikap kooperatif dan membantu dalam pengaturan organisasi. Menurut Newstrom “*OCB is which are discretionary actions above and beyond the call of duty that promote the organization’s success*”<sup>34</sup>.

Bateman and Organ berpendapat “*Organizational Citizenship Behaviors (OCB) is defined as those extra work-related behaviors which go above and beyond the routine duties prescribed by their job descriptions or measured in*

---

<sup>31</sup> Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Behavior In Organization*. (USA: Pearson Prentice Hall 2008), p 433

<sup>32</sup> R. Nasir, M.S Muhammad, W.S Wan Shahrzad, O. Fatimah, R. Khairudin and F. Halim, *Relationship Between OCB and task Performance*. The Social Science Vol 6 No 4. (Medwell Journal 2011), p 307

<sup>33</sup> *Ibid*, p 307

<sup>34</sup> John W. Newstrom, *Organizational Behavior*. (USA: McGraw Hill 2007), p 214

*formal evaluations*”<sup>35</sup>. Definisi Organizational Citizenship Behaviors (OCB) adalah setiap pekerjaan ekstra yang dikerjakan melebihi pekerjaan rutin yang terdapat pada deskripsi pekerjaan atau pada penilaian formal.

Menurut Spector “*OCB as a behavior that goes beyond the formal requirements of the job and is beneficial to the organization*”<sup>36</sup>. (OCB adalah perilaku individu yang melebihi kebutuhan formal dari suatu pekerjaan dan pada akhirnya menguntungkan organisasi). Stephen P. Robbins mengatakan bahwa “*OCB is discretionary that is not part of an employee’s formal job requirements, but that nevertheless promotes the effective functioning of the organization*”<sup>37</sup>. (OCB adalah kebijaksanaan seorang karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang bukan menjadi kewajiban formalnya namun hal ini sedikit banyak dapat mendukung efektivitas fungsional suatu organisasi).

Sloat mendefinisikan “OCB 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).”<sup>38</sup> Menurut Organ “OCB merupakan tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan

---

<sup>35</sup> Freydon Ahmadi, *Survey Relationship between OCB and Internal & External Factors Impact on OCB*. European Journal of Social Sciences Volume 16, Number 3 2010, p 461

<sup>36</sup> R. Nasir, M.S Muhammad, W.S Wan Shahrazad, O. Fatimah, R. Khairudin and F. Halim, *Relationship Between OCB and task Performance*. The Social Science Vol 6 No 4. (Medwell Journal 2011), p 307

<sup>37</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*. (USA: Prentice Hall 2003), p 25

<sup>38</sup> Tony Wijaya dan S. Pantja Djati, op. cit. hal. 55

dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerja sama dengan teman sekerja dan menerima perintah khusus tanpa keluhan.”<sup>39</sup>

Turnipseed & Rassuli berpendapat bahwa “*OCB as defending the organization when it is criticized or urging peers to invest in the organization; which means that OCB is ‘going beyond the call of duty’*”<sup>40</sup>. (OCB adalah usaha mempertahankan organisasi pada saat ada kritik atau mendorong rekan kerja sebaya, yang dapat diartikan juga dengan bekerja melebihi tugas yang ada).

Poncheri berpendapat “*OCB typically refers to behaviors that positively impact the organization or its members*”<sup>41</sup>. (OCB biasanya mengacu pada perilaku yang berdampak positif bagi organisasi atau anggotanya. Joirman et al “*OCB is a behavior that exceeds the routine expectations*”<sup>42</sup>. Dapat diartikan OCB merupakan perilaku yang melebihi yang biasanya diharapkan).

Robert Kreitner and Angelo Kinicki berpendapat:

*OCB consist of employee behaviors that are beyond the call of duty. examples include "such gestures as constructive statements about the department, expression of personal interest in the work of others, suggestions for improvement, training new people, respect for the spirit as well as the letter of housekeeping rules, care for the organizational property and punctuality and attendance well beyond standard or enforceable level*<sup>43</sup>.

(OCB terdiri dari perilaku individu yang dilakukan melebihi perkerjaan utamanya, sebagai contoh: “memberikan pernyataan yang bersifat membangun mengenai suatu divisi, memberikan perhatian kepada pekerjaan karyawan lain, memberikan

---

<sup>39</sup> Tony Wijaya dan S. Pantja Djati, op, cit. hal. 55

<sup>40</sup> Zirgham ullah Bukhari, Key Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Banking Sector of Pakistan. International Journal of Business and Management Vol 3 No 12. CCSE, 2008, p 107

<sup>41</sup> *Ibid*, p 107

<sup>42</sup> *Ibid*, p 107

<sup>43</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. (USA: Mc Graw Hill 2007), p 196

saran untuk perbaikan, melatih karyawan baru, menghargai semangat dan peraturan rumah tangga organisasi, memperhatikan setiap milik perusahaan, tepat waktu dan kehadiran yang melebihi yang telah ditetapkan).

Menurut Coleman and Borman “*OCB is the extra effort that demonstrate dedication to the job*”<sup>44</sup>. Definisi Organizational Citizenship Behaviors (OCB) adalah usaha ekstra yang menunjukkan dedikasi untuk pekerjaan. Menurut Organ yang dikutip Greenberg dan Baron “*Growing evidence suggests that organizational citizenship behaviour enhance the pleasantness of work settings, and can contribute to increased performance and efficiency*”<sup>45</sup>. Bukti pertumbuhan menyatakan OCB dapat meningkatkan kenyamanan dalam pengaturan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi.

Hal yang senada juga dikemukakan oleh Wallz and Niehoff, “*that only the helping-type of citizenship behavior element of OCB is linked to performance*”.<sup>46</sup> Diartikan secara bebas bahwa hanya membantu-jenis elemen perilaku kewarganegaraan OCB ini terkait dengan kinerja.

Menurut Fred Luthans, OCB dapat memiliki banyak bentuk diantaranya:

1. Altruisme (misalnya, membantu saat rekan kerja tidak sehat)
2. Kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek)
3. Kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan program bersama)

---

<sup>44</sup> R. Nasir, M.S Muhammad, W.S Wan Shahrazad, O. Fatimah, R. Khairudin and F. Halim, *Relationship Between OCB and task Performance*. The Social Science Vol 6 No 4. (Medwell Journal 2011), p 307

<sup>45</sup> Jerald Greenberg, Robert A Baron, *Behavior In Organizations Understanding and Managing The Human Side Of Work*. (USA: Prentice Hall Inc 1995), p 18

<sup>46</sup> Oscar Buerntello and Joo Jung, *Exploring The Casual Relationship Between OCB , TQM, and Performance*. (University of Texas-Pan, AmericcaLtd, 2005), h. 79

4. Sikap positif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota)
5. Sopan (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik).<sup>47</sup>

Motowidlo dan Van Scotter memaparkan, “OCB berperan menentukan keseluruhan kinerja seorang karyawan dalam konteks *task performance* (kinerja yang berdasarkan tugas)”<sup>48</sup>.

Sedangkan, Podsakoff *et al.* menjelaskan, “*Argued that these three OCBs would promote the development of a positive interactional base and facilitate group member interdependency and thus they predicted that these OCBs would relate positively to performance.*”<sup>49</sup>. Dapat diartikan bahwa ketiga OCB ini akan mempromosikan pengembangan basis interaksional positif dan memfasilitasi interdependensi anggota kelompok dan dengan demikian mereka memprediksi bahwa OCB akan berhubungan positif dengan kinerja.

Menurut Katzell dan Yankelovich, “*argue that managers believe that OCB contributes to performance and suggest analyzing them with that in mind*”<sup>50</sup>. Dapat diartikan bahwa manajer percaya bahwa OCB memberikan kontribusi untuk kinerja dan menyarankan mereka menganalisis dengan pikiran.

Dalam buku yang sama Organ menjelaskan 5 dimensi OCB:

*(a) Altruism: helping out when a coworker is not feeling well, (b) Conscientiousness: staying late to finish a project, (c) Civic virtue: volunteering for a community program to represent the firm, (d) Sportsmanship: sharing failure of a team project that would have been*

---

<sup>47</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi 2006), h. 251

<sup>48</sup> Patrick D. Dunlop and Kibeom Lee, *Workplace deviance, OCB, business unit performance*. *Journal of Organizational Behavior* vol: 25, h. 68

<sup>49</sup> Patrick D. Dunlop and Kibeom Lee, *op.cit.*, h. 69

<sup>50</sup> Oscar Buerntello and Joo Jung, *op.cit.*, p.80

*successful by following the member's advice, (e) Courtesy: being understanding and empathetic even when provoked*<sup>51</sup>.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) merupakan suatu perilaku individual yang didasari oleh keinginan pribadi melebihi pekerjaan formal dan terkadang dibutuhkan bagi keberlangsungan organisasi.

*Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) memiliki lima dimensi yaitu *Altruism* (menolong), yaitu perilaku sukarela individu yang mengarah langsung kepada individu tertentu untuk menolong individu lain biasanya rekan kerja, tetapi terkadang supervisor atau customer dan mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan. *Conscientiousness* (kepatuhan), yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, berinisiatif untuk meningkatkan kinerjanya, selalu tepat waktu dalam bekerja. *Civic virtue* (kepedulian), yaitu perilaku yang menggambarkan bentuk dari tanggung jawab, keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. *Sportmanship* (sportivitas), yaitu perilaku untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul tanpa mengeluh dan *Courtesy* (Sopan Santun), yaitu perilaku membantu teman sekerja dalam mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberikan konsultasi dan informasi serta menghadapi kebutuhan mereka.

---

<sup>51</sup> *Ibid*, p 149



## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. Kinerja menyangkut fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja selalu diwujudkan dengan perilaku baik fungsional maupun situasional.

Kinerja dapat berfungsi secara efektif dan berhasil jika karyawannya mampu menunjukkan perilaku tersebut dengan baik, baik *role behavior* yaitu perilaku yang ditunjukkan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang bertujuan mendapat imbalan dan *extra behavior* yaitu perilaku yang ditunjukkan sebagai bentuk keikhlasan dalam memajukan organisasi atau disebut juga *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Perilaku OCB seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti perusahaan, menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan, datang ke tempat kerja tepat waktu, memberi saran saran membangun di tempat kerja merupakan perilaku yang dapat memperbaiki dan meningkatkan konteks sosial dan psikologis perusahaan yang harus dimiliki karyawan sebagai bentuk rasa memiliki terhadap perusahaan dan dilakukan untuk memajukan kegiatan perusahaan sehingga pada akhirnya kinerja akan dapat terwujud dengan baik.

Telah ada beberapa peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai apakah ada hubungan atau pengaruh perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian serupa pernah dilakukan oleh :

- a. R. Nasir, M.S. Mohammadi, W.S. Wan Shahrazad, O. Fatimah, R. Khairudin and F. Halim, tahun 2011, dengan judul “*Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Task Performance*”<sup>52</sup>. ISSN : 1818-5800

*In recent years, there has been an increase interest in Organizational Citizenship Behavior (OCB) in organizations. Many scholars believe that OCB improves overall organizational efficiency. The main objective of this study was to investigate the relationship between OCB and task performance among 450 employees of Behzisty organization in central province of Iran. The study also looked at the influence of gender, age, education and tenure on the relationship between OCB and task performance. Instruments used to collect data were questionnaires on demographic information, organizational citizenship behavior and task performance assesment for supervisors’ ratings of performance. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. Pearson correlation coefficient was employed to analyzed the relationship between OCB and task performance. Multiple regressions were used to examine the moderating effect of gender, age, education and tenure on the relationship of OCB and task*

---

<sup>52</sup> R. Nasir, M.S Muhammad, W.S Wan Shahrazad, O. Fatimah, R. Khairudin and F. Halim, *Relationship Between OCB and task Performance*. The Social Science Vol 6 No 4. (Medwell Journal 2011)

*performance. The results found that there was a significant relationship between OCB and task performance. It was also shown that gender and education moderated the relationship between OCB and task performance. The results have significant implications on the policies of human resource as well as organizations in Iran.*

(Ditahun terakhir, sudah banyak peningkatan mengenai perilaku kewargaan organisasi didalam suatu organisasi. Banyak sarjana-sarjana percaya bahwa OCB itu meningkatkan efisiensi keseluruhan organisasi. Hal utama yang dipelajari ini adalah menginvestigasi hubungan antara OCB dengan kinerja pada karyawan sejumlah 450 dari organisasi Behzisty dipropinsi pusat Iran. Penelitian ini melihat juga pengaruh dari jenis kelamin, umur, dan masa jabatan pada OCB dan kinerja. Instrumen yang digunakan dengan mengumpulkan data dari kuesioner. Penjelasan dan kesimpulan statistik digunakan analisis data korelasi koefisien *Pearson* untuk menganalisis hubungan antara OCB dan kinerja pada karyawan. *Multiple* regresi digunakan untuk menguji dampak dari jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa jabatan pada OCB dan kinerja. Hasil yang ditemukan adalah sebuah signifikan antara OCB dan kinerja).

- b. Oscar Buentello, Jr, Joo Jung, Jun Sun University of Texas-Pan American, dengan judul "*Exploring The Casual Relationship Between*

*Organizational Citizenship Behavior, Total Quality Management, and Performance”.*<sup>53</sup>

*In search of what impacts firm’s performance, academicians and practitioners study various ways to link different organizational culture and management methodologies to performance. Numerous management field research articles report how various organizations implement the Total Quality Management (TQM) methodology which brings improve performance, such as customer satisfaction and productivity. Organizational behavior researcher also report that Organizational Citizenship Behaviors (OCB) is related to organizational performance. However , there is no specific study that explores the relationship between OCB, TQM and performance simultaneously. The purpose of this study is to empirically explore the causal relationship between OCB, TQM and performance doamins. The result suggests the mediating role of TQM between OCB and performance. Managerial implications and limitation of this study are offered.*

Dalam mengartikan yang bebas dapat diartikan, didalam sebuah peneliti perilaku kewargaan melaporkan bahwa terdapat hubungan antara OCB dengan kinerja.

- c. *K. Khazaei, A. Khalkhali and N. Eslami, Islamic Azad University, Chaloos Branch, Tonekabon Branch, Mazandaran, Iran, tahun 2011,*

---

<sup>53</sup> Oscar Buerntello and Joo Jung, *Exploring The Casual Relationship Between OCB , TQM, and Performance.* (University of Texas-Pan, AmericcaLtd, 2005)

dengan judul “*Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province*”.<sup>54</sup>. ISSN : 1818-4952

*This journal aims to study the relationship of organizational citizenship behavior (its components based on comments of organ) and performance of teachers has been done. This research is a description of coefficient. It is a research society of western part of Mazandaran. Sample size is based on Cohen diagram and his colleagues using classified random sampling, of 358 people has been determined. Instruments of the present research is a questionnaire of measurement of organizational citizenship behavior are Rudsakov and Netmehyer (0/84 Alpha) and feedback of 360 degree of evaluation of teachers' job performance (0/81 Alpha) in order to analysis of data, it has been used of coefficient statistics of pearson coefficient matrix, regression of multivariable testing and analysis of one way ANOVA. As results show that there is a significant relationship between organizational citizenship behavior, its components and high school teachers performance ( $p < 0/01$ ). The relationship is partially significant between all components of organizational citizenship behavior (conscientiousness, alturism, citizenship virtue, generosity, respect) and all indexes of performance (performance job behaviors, development) of teachers are significant. However component of*

---

<sup>54</sup> K. Khazaei, A. Khalkhali and N. Eslami, Islamic Azad University, Chaloos Branch, Tonekabon Branch, Mazandaran, Iran, tahun 201, “*Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province*”

*conscientiousness and altruism has the most relation of teachers performance. In addition, analysis of regression of several variables showed that four parts of conscientiousness, altruism, citizenship, and respect has the ability predicting for recognizing of position of teacher's performance index. And there is a significant difference between organization citizenship behavior of male and female teachers. Also, there is a significant difference between male and female teachers job performance ( $p < 0/01$ ) this differences are significant for women regarding sexes and aren't significant in regard to background and their educational degree ( $p < 0/05$ ).*

Dalam artian yang bebas dapat dikemukakan bahwa penelitian hubungan antara OCB dengan kinerja terdapat hubungan yang signifikan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner dengan menggunakan teknik *classified random sampling* dengan sampel sebanyak 358 responden. Untuk menganalisis data menggunakan koefisien statistik dari *Pearson*. Uji coba regresi dan analisis menggunakan ANOVA.

### **C. Kerangka Teoretik**

Perilaku OCB seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti perusahaan, menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan dan toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di

tempat kerja, datang ke tempat kerja tepat waktu, memberi saran saran membangun di tempat kerja merupakan perilaku yang dapat memperbaiki dan meningkatkan konteks sosial dan psikologis organisasi.

Namun banyak karyawan saat ini hanya melakukan *in role behavior* dimana karyawan hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam deskripsi formal pekerjaan yang dihubungkan dengan imbalan. Sedangkan dalam bekerja hendaknya karyawan juga melakukan *extra role behavior* (OCB) yaitu perilaku karyawan yang secara sukarela membantu karena perasaan sebagai warga negara dalam suatu organisasi dan merasa puas bila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi atau perusahaan dari pada tuntutan peran di tempat kerja. Jika karyawan dapat menerapkan perilaku tersebut dalam perusahaan maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya dalam perusahaan tersebut, karena secara tidak langsung karyawan tersebut memiliki peran dalam memajukan organisasi.

Menurut Coleman and Borman “*OCB is the extra effort that demonstrate dedication to the job*”<sup>55</sup>. Definisi Organizational Citizenship Behaviors (OCB) adalah usaha ekstra yang menunjukkan dedikasi untuk pekerjaan. Menurut Organ yang dikutip Greenberg dan Baron “*Growing evidence suggests that organizational citizenship behaviour enhance the pleasantness of work settings, and can contribute to increased performance and efficiency*”<sup>56</sup>. Bukti pertumbuhan menyatakan OCB dapat meningkatkan kenyamanan dalam

---

<sup>55</sup> R. Nasir, M.S Muhammad, W.S Wan Shahrazad, O. Fatimah, R. Khairudin and F. Halim, *Relationship Between OCB and task Performance*. The Social Science Vol 6 No 4. (Medwell Journal 2011), p 307

<sup>56</sup> Jerald Greenberg, Robert A Baron, *Behavior In Organizations Understanding and Managing The Human Side Of Work*. (USA: Prentice Hall Inc 1995), p 18

pengaturan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi.

Hal yang senada juga dikemukakan oleh Wallz and Niehoff, “*that only the helping-type of citizenship behavior element of OCB is linked to performance*”.<sup>57</sup>

Diartikan secara bebas bahwa hanya membantu-jenis elemen perilaku kewarganegaraan OCB ini terkait dengan kinerja.

Menurut Motowidlo dan Van Scotter OCB berperan menentukan keseluruhan kinerja seorang karyawan dalam konteks *task performance* (kinerja yang berdasarkan tugas)<sup>58</sup>.

Sedangkan, Podsakoff *et al.* memaparkan, “*Argued that these three OCBs would promote the development of a positive interactional base and facilitate group member interdependency and thus they predicted that these OCBs would relate positively to performance.*”<sup>59</sup>. Dapat diartikan bahwa ketiga OCB ini akan mempromosikan pengembangan basis interaksional positif dan memfasilitasi interdependensi anggota kelompok dan dengan demikian mereka memprediksi bahwa OCB akan berhubungan positif dengan kinerja

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, “Terdapat hubungan positif antara *Organization citizenship behavior* (OCB) dengan

---

<sup>57</sup> Oscar Buerntello and Joo Jung, *Exploring The Casual Relationship Between OCB , TQM, and Performance*. (University of Texas-Pan, Amercicaltd, 2005), h. 79

<sup>58</sup> Patrick D. Dunlop and Kibeom Lee, *Workplace deviance, OCB, businees unit performance*. Journal of Organizational Behavior vol: 25, h. 68

<sup>59</sup> Patrick D. Dunlop and Kibeom Lee, *op.cit.*, h. 69



Kinerja”. Artinya, semakin tinggi *Organization citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang benar, yang sesuai dengan fakta, dan dapat dipercaya mengenai apakah terdapat hubungan antara *Organization citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk di Jakarta.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang beralamat di Gedung Menara Multimedia Lt. 19 Jl. Kebon Sirih no. 10-12 Jakarta Pusat. Tempat tersebut dipilih karena merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa komunikasi.

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan, terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2014. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

### C. Metode Penelitian

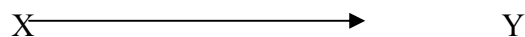
#### 1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) *Organization citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

#### 2. Konstelasi hubungan antar variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X *Organization citizenship behavior* (OCB) dan variabel Y (kinerja), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas *Organization citizenship behavior* (OCB)

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

—→ : Arah Hubungan

#### D. Populasi dan Teknik pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>1</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Enterprise Service PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berjumlah 587 karyawan. Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan dengan bidang *marketing* yang berjumlah 33 karyawan dan bidang *alliance & solution* yang berjumlah 43 karyawan, jadi total populasi terjangkau adalah 76 karyawan, maka sampel yang diambil sebanyak 62 responden. Penentuan sampel mengacu pada table *Isaac & Michael* dengan tingkat kesalahan 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dengan perhitungan sesuai tabel III.1 sebagai berikut:

**Tabel III.1**

##### **Perincian Perhitungan Sampel**

Bidang	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Marketing	33	$33/76 \times 62 = 26,9$	27
Alliance & Solution	43	$43/76 \times 62 = 35,0$	35
Total	76		62

<sup>1</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Jakarta: Alfabeta. 2010) Hal. 117

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu perilaku kewargaan organisasi dan kinerja (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kinerja (Variabel Y)**

#### **a. Definisi konseptual**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan melalui pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

#### **b. Definisi operasional**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh dengan menggunakan data sekunder yang diambil dari data perusahaan berupa dokumentasi kinerja. Adapun indikator penilaian kinerja tersebut yaitu hasil pekerjaan, kesetiaan, ketelitian, komunikasi, kejujuran, kreatifitas, tanggung jawab, kedisiplinan, kualitas, dan kuantitas kerja karyawan.

## **2. *Organization citizenship behavior* (OCB) (Variabel X)**

### **a. Definisi konseptual**

*Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) merupakan suatu perilaku individual yang didasari oleh keinginan pribadi melebihi pekerjaan formal dan terkadang dibutuhkan bagi keberlangsungan organisasi.

### **b. Definisi operasional**

Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) diukur dengan mengacu kepada dimensi : (*altruism*), sifat kehati-hatian (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportmanship*), kesopanan (*courtesy*) dan kewargaan yang baik (*civic virtue*). Bentuk instrument yang digunakan adalah kuesioner model skala likert.

### **c. Kisi-kisi instrument**

Kisi-kisi instrumen perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kewargaan organisasi. juga sebagai kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kewargaan organisasi.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel III.2 berikut ini:

**Tabel III.2****Kisi-kisi instrument variable X Perilaku Kewargaan Organisasi**

No	Dimensi
1	Altruism (menolong)
2	Consciencetiousness (kepatuhan)
3	Civic virtue (kepedulian)
4	Sportmanship (sportivitas)
5	Courtesy (Sopan Santun)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.3.

**Tabel III.3****Skala Penilaian untuk Perilaku Kewargaan Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen *Organization citizenship behavior* (OCB) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada dimensi variabel *Organization citizenship behavior* (OCB) seperti terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel *Organization citizenship behavior* (OCB). Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 karyawan di bidang *biding management*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir sebagai berikut<sup>2</sup>:

$$r_{hitung} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2) (\sum X_t^2)}}$$

Dimana :

$r_{hitung}$  = koefisien antara skor butir dengan skor total

$y_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $y_i$

$y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $y_t$

---

<sup>2</sup> Djaali, *Pengukuran bidang Pendidikan* (jakarta : Program pasca sarjana UNJ, 2000) h.117



Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut<sup>3</sup>:

$$S_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{N}$$

Keterangan:

$S_t^2$  : Varians butir

$\sum X^2$  : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

n : Jumlah sampel

Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 24 butir pernyataan setelah di uji validitas tidak terdapat butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 24 butir pernyataan. (Perhitungan pada lampiran 4).

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas sebagai berikut<sup>4</sup> :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

---

<sup>3</sup> *Ibid*, h.

<sup>4</sup> Suharmuni Arikunto, *Maanajemen Penelitian* (Jakarta: Dikti, 2002), h. 171

dimana:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  = Varians butir

$S_t^2$  = Varians total

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X).<sup>5</sup> Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>6</sup>:

$$\hat{Y} = a + bX^7$$

Dimana :

$\hat{Y}$  : Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

$a$  : Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila  $b (+)$  maka naik dan bila  $(-)$  maka terjadi penurunan.

Selain itu harga  $a$  dan  $b$  dapat dicari dengan rumus berikut :

<sup>5</sup> Suharyadi. *Statistika*. (Jakarta: Salemba Empat. 2009). Hal. 186

<sup>6</sup> *Ibid.* Hal. 186

<sup>7</sup> Sugiono, Op.Cit. hal 188

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$  : Jumlah skor Y

$\sum X$  : Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Nilai konstanta a

b : Koefisien arah regresi linier

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ( $Y - \hat{Y}$ )

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ )

= 0,05. Rumus yang digunakan adalah :

$$L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan :

$F(Z_i)$  : merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$  : merupakan proporsi angka baku

$L_o$  : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

$H_o$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika  $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila

$L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$ .

## **b. Uji Linearitas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$\mathbf{H_0 : Y = \alpha + \beta X}$$

$$\mathbf{H_i : Y \neq \alpha + \beta X}$$

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti Regresi dinyatakan Linier jika  $H_0$  diterima.

## **3. Uji Hipotesis**

### **a. Uji Keberartian Regresi**

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik :

$$\mathbf{H_0 : \beta \leq 0}$$

$$\mathbf{H_i : \beta > 0}$$

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , berarti Regresi dinyatakan berarti jika menolak  $H_0$ .

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan table ANAVA pada tabel III.4 berikut ini.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Ibid. Hal 332

Tabel III.4

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	$\Sigma Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi linier
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :<sup>9</sup>

<sup>9</sup> *Ibid.*, Hal. 159

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi *product moment*

$n$  : Jumlah responden

$\Sigma X$  : Jumlah skor variabel X

$\Sigma Y$  : Jumlah skor variabel Y

$\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel X

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel Y

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus<sup>10</sup>:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : skor signifikansi koefisien korelasi

$r$  : koefisien korelasi *product moment*

$n$  : banyaknya sampel / data

Hipotesis Statistik :

**$H_0 : \rho \leq 0$**

**$H_i : \rho > 0$**

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti Koefisien korelasi signifikan jika  $H_i$  diterima.

### d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Kinerja) ditentukan X *Organization citizenship behavior* (OCB) dengan menggunakan rumus<sup>11</sup>:

---

<sup>10</sup>*Ibid.*, Hal. 164

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : koefisien korelasi *product moment*

---

<sup>11</sup>*Ibid.*, h. 162

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan Kinerja sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Kinerja

Data Kinerja (Variabel Y) merupakan data sekunder yang diperoleh dari PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dibidang *marketing* dan *alliance and solution*. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 36 dan skor tertinggi 96, skor rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 73,47 varians ( $S^2$ ) sebesar 181,925 dan simpangan baku (S) sebesar 13,488 (proses perhitungan pada lampiran 12).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kinerja dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 60, banyak kelas interval 6,91 dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas adalah 8,57 dibulatkan menjadi 9 (proses perhitungan pada lampiran 7 dan 9). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

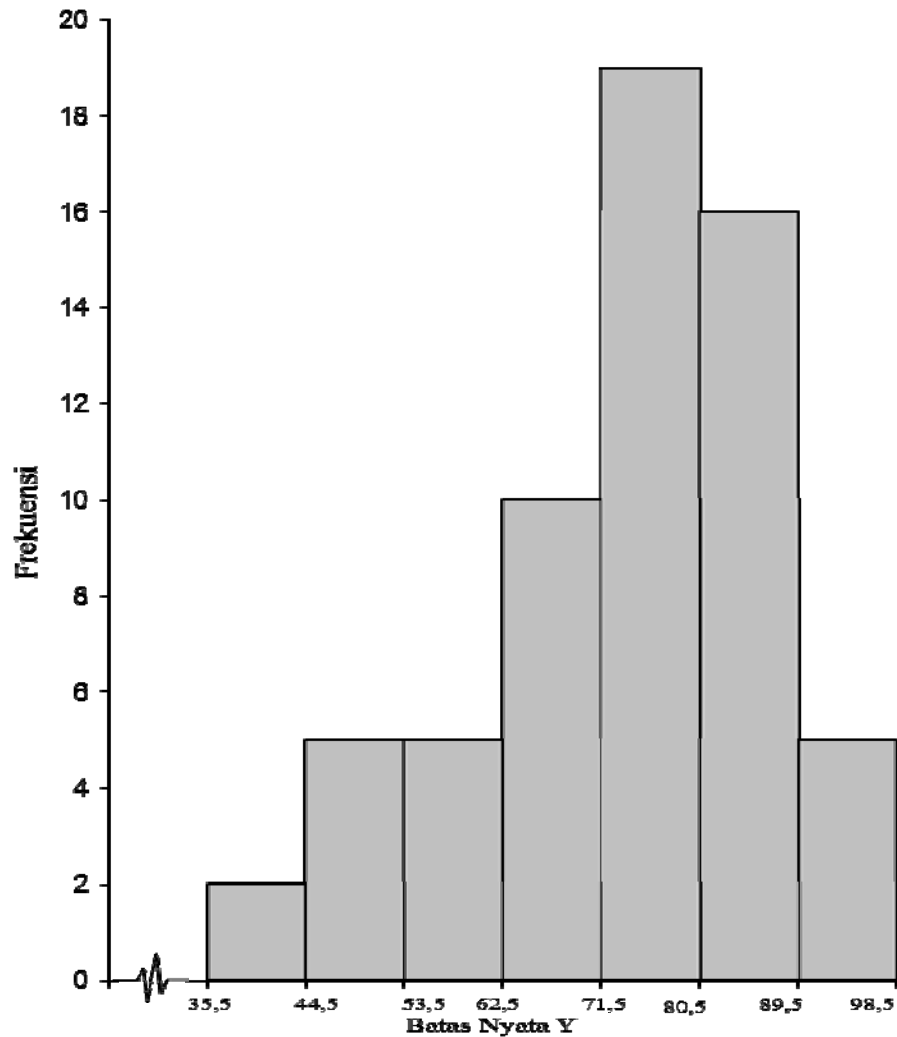


**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
36 - 44	35,5	44,5	2	3,2%
45 - 53	44,5	53,5	5	8,1%
54 - 62	53,5	62,5	5	8,1%
63 - 71	62,5	71,5	10	16,1%
72 - 80	71,5	80,5	19	30,6%
81 - 89	80,5	89,5	16	25,8%
90 - 98	89,5	98,5	5	8,1%
Jumlah			62	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi relative variabel Y terbesar yaitu sebanyak 19 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 72-80 sebesar 30,6%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 36-44 yang masing-masing sebesar 3,2%.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kinerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1.



**Grafik IV.1**

### **Grafik Histogram Kinerja**

#### **2. Perilaku Kewargaan Organisasi**

Data Perilaku Kewargaan Organisasi (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala sikap (likert scale) oleh 62 orang karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dibidang *marketing* dan *alliance and solution* sebagai responden. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 73 dan skor tertinggi 100, skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 88,47 varians ( $S^2$ ) sebesar 46,089 dan simpangan baku (S) sebesar 6,789 ([proses perhitungan pada lampiran 12](#)).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data perilaku kewargaan organisasi dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas interval 6,913 dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas adalah 3,857 dibulatkan menjadi 4 (proses perhitungan pada lampiran 6 dan 8). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

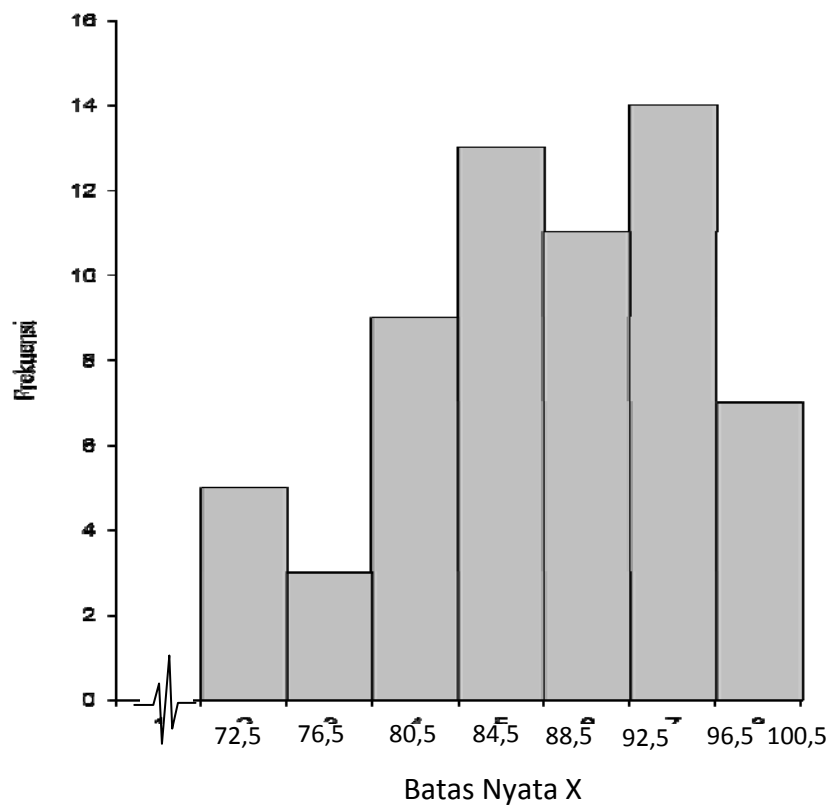
**Tabel IV.2**

**Distribusi Frekuensi Perilaku Kewargaan Organisasi**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
73 - 76	72,5	76,5	5	8,1%
77 - 80	76,5	80,5	3	4,8%
81 - 84	80,5	84,5	9	14,5%
85 - 88	84,5	88,5	13	21,0%
89 - 92	88,5	92,5	11	17,7%
93 - 96	92,5	96,5	14	22,6%
97 - 100	96,5	100,5	7	11,3%
Jumlah			62	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi relative variabel X terbesar yaitu sebanyak 14 responden berada pada kelas keenam yaitu pada rentang 93-96 sebesar 22,6%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas kedua yaitu pada rentang 77-80 sebesar 4,8%.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kinerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



**Grafik IV.2**

### **Grafik Histogram Perilaku Kewargaan Organisasi**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari dimensi pada variabel perilaku kewargaan organisasi terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi *altruisme* dan *sportif* yaitu sebesar 21%. Selanjutnya, dimensi sifat kehati-hatian memiliki skor 20%, dimensi kesopanan dan sifat sebagai warga negara memiliki skor yaitu sebesar 19%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.3.

Dari hasil perhitungan, kelima dimensi tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang.

**Tabel IV.3**  
**Skor Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi**

Dimensi	Jumlah Soal		Skor	Persentase
Altruisme	5	=	$\frac{229+240+249+227+221}{5}$ 233,2	21%
Sifat kehati-hatian	5	=	$\frac{224+240+237+242+218}{5}$ 232,2	20%
Sportif	5	=	$\frac{230+228+241+251+247}{5}$ 239,4	21%
Kesopanan	5	=	$\frac{232+221+207+212+222}{5}$ 218,8	19%
Sikap Sebagai Warga Negara	4	=	$\frac{199+207+232+229}{4}$ 216,7	19%

## B. Analisis Data

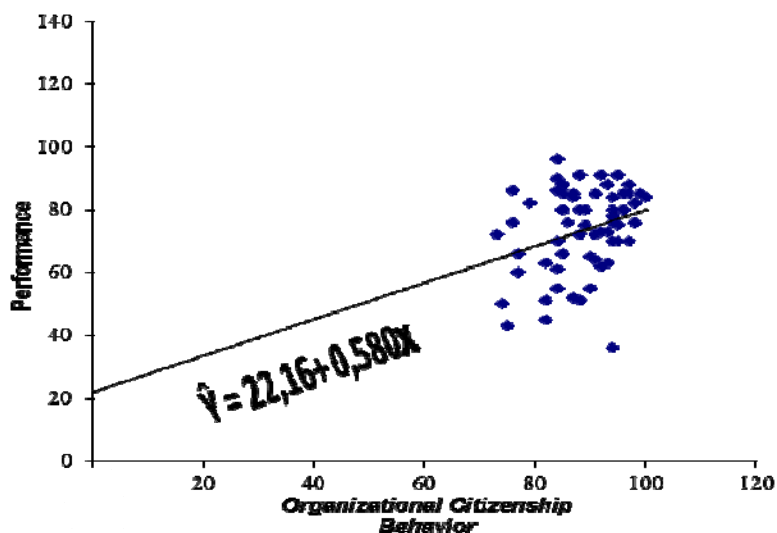
### 1. Persamaan Garis Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja. Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja

menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,580 dan konstanta sebesar 22,16. Dengan demikian bentuk hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$  (proses perhitungan pada lampiran 14). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor perilaku kewargaan organisasi dapat menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,580 pada konstanta 22,16.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan kinerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ).

Persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$ . Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3

Hubungan Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kinerja dengan Persamaan

$$\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$$

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen (kinerja) akan terjadi bila individu dalam variabel independen (perilaku kewargaan organisasi) ditetapkan  $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$

## **2. Pengujian Persyaratan Analisis**

### **a. Uji Normalitas Galak Taksiran Regresi Y atas X**

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sampel sebanyak 62 orang karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi}-S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan  $L_o = 0,070$  sedangkan  $L_t = 0,112$ . Ini berarti  $L_o < L_t$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_o$  diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 18). Pengujian dilakukan pada tabel IV.4

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

No.	Galat	$L_o$	$L_{tabel}$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.070	0.112	Terima Ho	Normal

Hipotesis Statistik :

Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Hi : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Jika  $L_o$  ( $L_{hitung}$ ) <  $L_t$  ( $L_{tabel}$ ), maka Ho diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear atau non linear, dengan kriteria pengujian  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linear.

#### **b. Uji Linearitas Regresi**

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 22$  dan dk penyebut  $(n-k) = 38$  dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{hitung} = -1,44$  sedangkan  $F_{tabel} = 1,85$ . Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5. (**proses perhitungan terdapat pada lampiran 21**)

### **3. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria



pengujian, yaitu  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , di mana  $H_0$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_0$ .

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 5,59 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 4,00. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 5,59 > F_{tabel} 4,00$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (**proses perhitungan terdapat pada lampiran 20**). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV.5**  
**Anava untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi**  
**Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kinerja**  
 $\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	62	345743,00			
Regresi (a)	1	334645,56			
Regresi (b/a)	1	945,54	945,54	5,59*	4,00
Sisa	60	10151,90	169,20		
Tuna Cocok	22	-51791,32	-2354,15		
Galat Kekeliruan	38	61943,22	1630,08	-1,44**	1,85

**Keterangan :**  
 \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (5,59) > F_{tabel} (4,00)$   
 \*\*) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (-1,44) < F_{tabel} (1,85)$

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,292$  (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 24). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.6

**Tabel IV.6**  
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y**

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
		0,292	8,53%	2,36

Keterangan : koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) =  $2,36 > 1,67$

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel IV.6 di atas diperoleh  $t_{hitung} = 2,36 > t_{tabel} = 1,67$ . (proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran 25). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,292$  adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi  $r_{xy} = (0,292)^2 = 0,0853$  berarti sebesar 8,53% kinerja karyawan ditentukan oleh perilaku kewargaan organisasi (Proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran 26).

### **C. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk di Jakarta Pusat. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa perilaku kewargaan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, atau semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk di Jakarta Pusat. Begitu pula sebaliknya, jika perilaku kewargaan organisasi rendah maka akan semakin menurun kinerja karyawan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk di Jakarta Pusat.

### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dan disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja karyawan. Sementara kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor dan penelitian ini hanya sebatas pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk di Jakarta Pusat yang pernah melakukan perilaku kewargaan organisasi, sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku kewargaan organisasi merupakan bentuk perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan yang meliputi sifat mementingkan kepentingan orang lain, sifat kehati-hatian, sikap sportif, kesopanan dan kewargaan yang baik.
2. Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan melalui pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk di Jakarta Pusat. Jadi Semakin baik perilaku kewargaan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.

4. Penyebab terjadinya perilaku kewargaan organisasi dalam diri karyawan sebagian besar timbul karena adanya sifat kesopanan atau sopan santun yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, perilaku kewargaan organisasi mempengaruhi kinerja pada PT Telekomunikasi Indonesia,tbk Jakarta Pusat. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:.

1. Hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja bersifat positif, artinya jika perilaku kewargaan organisasi tinggi maka kinerja juga tinggi. Sebaliknya jika perilaku kewargaan rendah, maka kinerja pun akan rendah.
2. Perilaku kewargaan organisasi akan terus ditingkatkan agar karyawan terus memperbaiki kinerja sehingga target perusahaan dapat tercapai.
3. Perilaku kewargaan organisasi yang baik akan tercipta jika karyawan dapat meningkatkan sifat kesopanan mereka.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa perilaku kewargaan organisasi mempengaruhi kinerja. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk , yaitu:

1. Bagi karyawan, hendaknya agar terus terpacu untuk meningkatkan sifat kesopanan, agar dapat perilaku kewargaan organisasi dapat terwujud dengan baik.
2. Dalam peningkatan kinerja khususnya dari segi perilaku kewargaan organisasi, perusahaan harus berusaha untuk memadukan tujuan, visi serta misi perusahaan dengan karyawan yang ada.
3. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah perilaku kewargaan organisasi dan hubungannya dengan kinerja. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja agar lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Rai, I Gusti. *Performance audit on public sector in Indonesia*. (Jakarta: Salemba 2008).
- Ahmad, Muhammad Arifin, *Hubungan Antara Intelligence, Pengetahuan Evaluasi Bimbingan Dan Konseling, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMU Di Sulawesi Selatan*, Jurnal Pancaran Pendidikan Thn. XX. No. 67, Agustus 2007.
- Ahmadi, Freyedon. *Survey Relationship between OCB and Internal & External*.
- Anto, Triyono F. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. Excellent Jurnal Manajemen. Vol. 1, Maret 2008.
- Arikunto, Suharmini. *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Dikti, 2002).
- Buerntello, Oscar and Joo Jung. *Exploring The Casual Relationship Between OCB, TQM, and Performance*. (University of Texas-Pan, AmercicaLtd, 2005).
- Bukhari, Zirgham ullah. *Key Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Banking Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Management Vol 3 No 12. CCSE, 2008
- Djaali, dkk. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2000.
- Dunlop, Patrick D. and Kibeom Lee. *Workplace deviance, OCB, businees unit performance*. Journal of Organizational Behavior vol: 25.
- Farh, Jiing-Lih, Chen-Bo Zhong, Dennis W. Organ. *Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China*. Journal Organization Science vol 15 no 2. (Inform 2004).
- Greenberg, Jerald and Robert A Baron. *Behavior In Organizations Understanding and Managing The Human Side Of Work*. (USA: Prentice Hall Inc 1995).

- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, *Behavior In Organization*. (USA: Pearson Prentice Hall 2008).
- Hasan, Halid. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kayawan*. Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol 2. (Malang: Politeknik Negeri Malang 2008).
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. (USA: Mc Graw Hill 2007).
- Lestari Murni, Nur Indah Hayati. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi 2006).
- Muhammad, Fadel dan Rayendra L. Toruan. *Reinventing Local Government: pengalaman dari daerah*. (Jakarta: Elex Media Komputindo 2008).
- Nasir, R, M.S Muhammad, W.S Wan Shahrazad, O. Fatimah, R. Khairudin and F. Halim, *Relationship Between OCB and task Performance*. The Social Science Vol 6 No 4. (Medwell Journal 2011).
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996).
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior*. (USA: McGraw Hill 2007).
- Rivai, Veithzal dkk. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan meningkatkan daya saing perusahaan*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta: PT Grafindo Persada 2004).
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. (USA: Prentice Hall 2003).
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja*.
- Schermerhorn, John R. Jr et al. *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> edition*. (Pennsylvania : John Willey and Son 2011) ISBN: 978-0-470-55311-4.
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, (Yogyakarta: STIE YKPN 2004).
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.



- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Suharyadi. *Statistika*. (Jakarta: Salemba Empat. 2009).
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu 2003).
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara 2006).
- Whitmore, John. *Coaching Performance* (Jakarta: BIP Kelompok Gramedia 2002).
- Wijaya, Tony dan S. Pantja Djati, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Kepolisian*. Jurnal Manajemen & Bisnis vol: 6, 2007.
- Yilmaz, Kursad and Omay Cokluk-Bokeoglu, *Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary School*. World Applied Science Journal Vol 3 No 5. (IDOSI Publication 2008).

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,  
BAUK : 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI : 4752180  
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1367/UN39.12/KM/2014 30 April 2014  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. HR Divisi Enterprise Service  
PT. Telkom Indonesia, Tbk.  
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Muhammad Ardi** No. Telp/HP : 0811833808  
Nomor Registrasi : 8135082732  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.**  
Jakarta Pusat

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi, Skripsi tersebut dengan judul :

**"Hubungan Antara Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. di Jakarta Pusat"**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ekonomi  
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



**FORM PERSETUJUAN PENELITIAN**  
Tel. 33/YN 000/DES-A10100000/2014

Sehubungan dengan surat permohonan permintaan data dan penelitian dalam rangka skripsi yang diajukan Mahasiswa atas nama:

Nama	: Muhamad Ardi
No. Registrasi	: 8135082732
Kampus/Fakultas	: Universitas Negeri Jakarta/ Prodi Tata Niaga
Judul	: Hubungan antara Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia di Jakarta

Maka dengan ini kami setuju untuk member izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melengkapi data yang diperlukan guna penyusunan skripsi, sejauh hal itu digunakan untuk kepentingan akademi atau pembelajaran, sesuai dengan surat permohonan yang diajukan pada perusahaan kami.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang kinerja karyawan. Data tersebut merupakan data sekunder yang sudah diolah oleh perusahaan.

Adapun data yang diperlukan dapat dilengkapi di PT Telekomunikasi Indonesia Divisi Enterprise Service pada bulan Mei 2014.

Jakarta, 7 Mei 2014

  
**Admiral Dasrin**  
Senior Manager  
Alliance & Solution

[www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)

**INSTRUMENT PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI  
(ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**

Nama Responden : .....

No. Responden :

Jenis Kelamin : L / P

Petunjuk Pengisian :

- Baca setiap pernyataan dengan teliti.
- Beri tanda check list (  ) pada salah satu jawaban untuk setiap pilihan pernyataan.
- Kriteria jawaban

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

<b>Altruisme</b>						
<b>No.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang tidak hadir.					
2.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat.					
3.	Saya bersedia membantu mengorientasikan karyawan baru tanpa diminta.					
4.	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaannya.					
5.	Saya selalu siap membantu semua orang disekitar tempat kerja saya.					
<b>Sifat kehati-hatian</b>						
6.	Saya berusaha jumlah kehadiran saya diatas standar kehadiran yang ditentukan perusahaan.					
7.	Saya tidak memperpanjang waktu istirahat.					
8.	Saya mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi.					
9.	Saya merupakan salah satu karyawan yang paling berhati-hati.					
10.	Saya meyakini bahwa bekerja keras dengan jujur akan membuahkan hasil yang sepadan.					
<b>Sikap sportif</b>						
11.	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan hal-hal kecil.					

12.	Saya melihat pada kesalahan dan bukan berfokus pada sisi positifnya.					
13.	Saya cenderung over-reaktif ( membesar-besarkan ) terhadap masalah-masalah kecil.					
14.	Saya selalu mencari-cari kesalahan atas segala hal yang dilakukan oleh perusahaan.					
15.	Saya berusaha untuk mencari perhatian					
<b>Kesopanan</b>						
16.	Saya berhati-hati dalam mengambil langkah untuk mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja.					
17.	Saya mempertimbangkan dampak perilaku saya terhadap pekerjaan orang lain.					
18.	Saya tidak menyalahgunakan hak-hak orang lain					
19.	Saya berusaha untuk tidak menciptakan konflik dengan rekan kerja.					
20.	Saya mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja atas keputusan yang saya ambil.					
<b>Sikap yang baik sebagai warga negara</b>						
21.	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting.					
22.	Saya menjalani fungsi yang bukan kewajiban saya tetapi dapat membangun citra perusahaan.					
23.	Saya mengikuti segala perubahan yang terjadi dalam perusahaan.					
24.	Saya membaca dan mencermati pengumuman, catatan, dan hal-hal yang terkait dalam perusahaan.					

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total										
Variabel X (Organization Behavior Citizenship)										
No.	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_t^2$	$\Sigma x_i^2 \cdot x_t^2$	$r$ butir	$r$ kriteria	Status
1	134	618	13685	155,5	19,5	3271,0	63674,8	0,61610	0,361	Valid
2	107	409	10917	113,6	27,4	3271,0	89515,5	0,37958	0,361	Valid
3	131	579	13302	75,4	7,0	3271,0	22787,7	0,49926	0,361	Valid
4	137	633	13910	77,6	7,4	3271,0	24096,1	0,49969	0,361	Valid
5	120	506	12331	215,0	26,0	3271,0	85045,1	0,73725	0,361	Valid
6	132	590	13431	103,4	9,2	3271,0	30092,9	0,59606	0,361	Valid
7	128	554	13007	83,3	7,9	3271,0	25731,6	0,51908	0,361	Valid
8	116	492	11900	187,9	43,5	3271,0	142178,0	0,49823	0,361	Valid
9	131	585	13321	94,4	13,0	3271,0	42413,5	0,45821	0,361	Valid
10	133	597	13535	106,4	7,4	3271,0	24096,1	0,68565	0,361	Valid
11	132	592	13460	132,4	11,2	3271,0	36634,8	0,69174	0,361	Valid
12	123	537	12665	246,1	32,7	3271,0	106960,6	0,75249	0,361	Valid
13	125	531	12760	139,2	10,2	3271,0	33254,8	0,76315	0,361	Valid
14	116	478	11896	183,9	29,5	3271,0	96384,5	0,59224	0,361	Valid
15	132	590	13440	112,4	9,2	3271,0	30092,9	0,64794	0,361	Valid
16	131	579	13306	79,4	7,0	3271,0	22787,7	0,52576	0,361	Valid
17	121	517	12352	135,0	29,0	3271,0	94749,0	0,43869	0,361	Valid
18	120	498	12225	109,0	18,0	3271,0	58877,4	0,44921	0,361	Valid
19	128	560	13036	112,3	13,9	3271,0	45357,4	0,52714	0,361	Valid
20	127	551	12970	147,2	13,4	3271,0	43721,9	0,70414	0,361	Valid
21	122	510	12450	132,1	13,9	3271,0	45357,4	0,62011	0,361	Valid
22	132	590	13459	131,4	9,2	3271,0	30092,9	0,75747	0,361	Valid
23	126	556	12933	211,2	26,8	3271,0	87661,9	0,71333	0,361	Valid
24	125	545	12808	187,16667	24,16667	3271,0	79048,36111	0,66570539	0,361	Valid

Reliabilitas Variabel X			
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR			
No.	Varians Butir (Si <sup>2</sup> )	Varians Total (St <sup>2</sup> )	Reliabilitas (r <sub>ii</sub> )
1	0,65	109,03	0,911
2	0,91		
3	0,23		
4	0,25	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)	
5	0,87		
6	0,31	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$	
7	0,26		
8	1,45	$= \frac{618 - \frac{134^2}{30}}{30} = 0,65$	
9	0,43		
10	0,25	2. Menghitung varians total	
11	0,37	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$	
12	1,09		
13	0,34	$= \frac{309099 - \frac{3029^2}{30}}{30} = 109,03$	
14	0,98		
15	0,31	3. Menghitung Reabilitas	
16	0,23	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$	
17	0,97		
18	0,60	$= \frac{24}{24-1} \left( 1 - \frac{13,87}{109,03} \right)$	
19	0,46		
20	0,45	$= 0,911$	
21	0,46		
22	0,31		
23	0,89		
24	0,81		
Σ	13,87		
Kesimpulan			
Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r <sub>ii</sub> termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki <b>reliabilitas yang sangat tinggi</b>			
Tabel Interpretasi			
Besarnya nilai r		Intepretasi	
0.800 - 1.000		Sangat Tinggi	
0.600 - 0.799		Tinggi	
0.400 - 0.599		Cukup	
0.200 - 0.399		Rendah	





<b>Data Mentah Variabel Y</b>		
<b>(Kinerja Karyawan)</b>		
<b>No. Resp</b>	<b>Y<sub>i</sub></b>	<b>Y<sub>i</sub><sup>2</sup></b>
1	86	7396
2	88	7744
3	76	5776
4	84	7056
5	82	6724
6	70	4900
7	91	8281
8	91	8281
9	76	5776
10	84	7056
11	75	5625
12	90	8100
13	80	6400
14	96	9216
15	64	4096
16	73	5329
17	70	4900
18	62	3844
19	70	4900
20	73	5329
21	78	6084
22	82	6724
23	85	7225
24	85	7225
25	85	7225
26	72	5184
27	86	7396
28	66	4356
29	76	5776
30	72	5184
31	85	7225
32	85	7225
33	91	8281
34	70	4900
35	66	4356
36	52	2704
37	51	2601
38	72	5184
39	88	7744
40	65	4225
41	60	3600
42	85	7225
43	80	6400
44	55	3025
45	88	7744
46	61	3721
47	84	7056
48	43	1849
49	63	3969
50	72	5184
51	80	6400
52	75	5625
53	80	6400
54	80	6400
55	36	1296
56	51	2601
57	45	2025
58	63	3969
59	76	5776
60	50	2500
61	55	3025
62	80	6400
<b>ΣY<sub>i</sub></b>	<b>4555</b>	<b>345743</b>

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram						
<i>Organizational citizenship behavior (X)</i>						
1. Menentukan Rentang						
Rentang	=	Data terbesar - data terkecil				
	=	100	-	73		
	=	27				
2. Banyaknya Interval Kelas						
K	=	$1 + (3,3) \text{ Log } n$				
	=	1 + (3,3)	log	62		
	=	1 + (3,3)	1.792			
	=	1 + 5.913				
	=	6,9130 (dibulatkan menjadi 7 )				
3. Panjang Kelas Interval						
P	=	$\frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$				
	=	$\frac{27}{7}$	=	3,857	(dibulatkan menjadi 4)	
		<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
		73 - 76	72,5	76,5	5	8,1%
		77 - 80	76,5	80,5	3	4,8%
		81 - 84	80,5	84,5	9	14,5%
		85 - 88	84,5	88,5	13	21,0%
		89 - 92	88,5	92,5	11	17,7%
		93 - 96	92,5	96,5	14	22,6%
		97 - 100	96,5	100,5	7	11,3%
		Jumlah			62	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram																																																			
Kinerja Karyawan (Y)																																																			
1. Menentukan Rentang																																																			
Rentang	=	Data terbesar	-	data terkecil																																															
	=	96	-	36																																															
	=	60																																																	
2. Banyaknya Interval Kelas																																																			
K	=	1 + (3,3) Log n																																																	
	=	1 + (3,3) log 62																																																	
	=	1 + (3,3) 1.792																																																	
	=	1 + 5.913																																																	
	=	6,9130 (dibulatkan menjadi 7)																																																	
3. Panjang Kelas Interval																																																			
P	=	$\frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$																																																	
	=	$\frac{60}{7} = 8,57$		(dibulatkan menjadi 9)																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kelas Interval</th> <th>Batas Bawah</th> <th>Batas Atas</th> <th>Frek. Absolut</th> <th>Frek. Relatif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>36 - 44</td> <td>35,5</td> <td>44,5</td> <td>2</td> <td>3,2%</td> </tr> <tr> <td>45 - 53</td> <td>44,5</td> <td>53,5</td> <td>5</td> <td>8,1%</td> </tr> <tr> <td>54 - 62</td> <td>53,5</td> <td>62,5</td> <td>5</td> <td>8,1%</td> </tr> <tr> <td>63 - 71</td> <td>62,5</td> <td>71,5</td> <td>10</td> <td>16,1%</td> </tr> <tr> <td>72 - 80</td> <td>71,5</td> <td>80,5</td> <td>19</td> <td>30,6%</td> </tr> <tr> <td>81 - 89</td> <td>80,5</td> <td>89,5</td> <td>16</td> <td>25,8%</td> </tr> <tr> <td>90 - 98</td> <td>89,5</td> <td>98,5</td> <td>5</td> <td>8,1%</td> </tr> <tr> <td>Jumlah</td> <td></td> <td></td> <td>62</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>							Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif	36 - 44	35,5	44,5	2	3,2%	45 - 53	44,5	53,5	5	8,1%	54 - 62	53,5	62,5	5	8,1%	63 - 71	62,5	71,5	10	16,1%	72 - 80	71,5	80,5	19	30,6%	81 - 89	80,5	89,5	16	25,8%	90 - 98	89,5	98,5	5	8,1%	Jumlah			62	100%
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif																																															
36 - 44	35,5	44,5	2	3,2%																																															
45 - 53	44,5	53,5	5	8,1%																																															
54 - 62	53,5	62,5	5	8,1%																																															
63 - 71	62,5	71,5	10	16,1%																																															
72 - 80	71,5	80,5	19	30,6%																																															
81 - 89	80,5	89,5	16	25,8%																																															
90 - 98	89,5	98,5	5	8,1%																																															
Jumlah			62	100%																																															

## Data Mentah Organizational citizenship behavior dengan kinerja

No.	<i>OCB</i>	<i>Kinerja</i>
	X	Y
1	76	86
2	97	88
3	94	76
4	94	84
5	79	82
6	94	70
7	92	91
8	88	91
9	86	76
10	100	84
11	89	75
12	84	90
13	94	80
14	84	96
15	91	64
16	92	73
17	95	70
18	92	62
19	97	70
20	93	73
21	94	78
22	98	82
23	96	85
24	99	85
25	87	85
26	91	72
27	84	86
28	85	66
29	98	76
30	88	72
31	97	85
32	91	85
33	95	91
34	84	70
35	77	66
36	87	52
37	82	51
38	91	72
39	93	88
40	90	65
41	77	60
42	85	85
43	88	80
44	90	55
45	85	88
46	84	61
47	87	84
48	75	43
49	93	63
50	73	72
51	85	80
52	95	75
53	96	80
54	85	80
55	94	36
56	88	51
57	82	45
58	82	63
59	76	76
60	74	50
61	84	55
62	89	80
	5485	4555
	73	36
	100	96

Tabel Perhitungan Rata-rata,

**Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	76	86	-12,47	12,53	155,44	157,06
2	97	88	8,53	14,53	72,80	211,19
3	94	76	5,53	2,53	30,61	6,41
4	94	84	5,53	10,53	30,61	110,93
5	79	82	-9,47	8,53	89,64	72,80
6	94	70	5,53	-3,47	30,61	12,03
7	92	91	3,53	17,53	12,48	307,38
8	88	91	-0,47	17,53	0,22	307,38
9	86	76	-2,47	2,53	6,09	6,41
10	100	84	11,53	10,53	132,99	110,93
11	89	75	0,53	1,53	0,28	2,35
12	84	90	-4,47	16,53	19,96	273,32
13	94	80	5,53	6,53	30,61	42,67
14	84	96	-4,47	22,53	19,96	507,70
15	91	64	2,53	-9,47	6,41	89,64
16	92	73	3,53	-0,47	12,48	0,22
17	95	70	6,53	-3,47	42,67	12,03
18	92	62	3,53	-11,47	12,48	131,51
19	97	70	8,53	-3,47	72,80	12,03
20	93	73	4,53	-0,47	20,54	0,22
21	94	78	5,53	4,53	30,61	20,54
22	98	82	9,53	8,53	90,86	72,80
23	96	85	7,53	11,53	56,73	132,99
24	99	85	10,53	11,53	110,93	132,99
25	87	85	-1,47	11,53	2,15	132,99
26	91	72	2,53	-1,47	6,41	2,15
27	84	86	-4,47	12,53	19,96	157,06
28	85	66	-3,47	-7,47	12,03	55,77
29	98	76	9,53	2,53	90,86	6,41
30	88	72	-0,47	-1,47	0,22	2,15
31	97	85	8,53	11,53	72,80	132,99
32	91	85	2,53	11,53	6,41	132,99
33	95	91	6,53	17,53	42,67	307,38
34	84	70	-4,47	-3,47	19,96	12,03
35	77	66	-11,47	-7,47	131,51	55,77
36	87	52	-1,47	-21,47	2,15	460,86
37	82	51	-6,47	-22,47	41,83	504,80
38	91	72	2,53	-1,47	6,41	2,15
39	93	88	4,53	14,53	20,54	211,19
40	90	65	1,53	-8,47	2,35	71,70

<b>41</b>	77	60	-11,47	-13,47	131,51	181,38
<b>42</b>	85	85	-3,47	11,53	12,03	132,99
<b>43</b>	88	80	-0,47	6,53	0,22	42,67
<b>44</b>	90	55	1,53	-18,47	2,35	341,06
<b>45</b>	85	88	-3,47	14,53	12,03	211,19
<b>46</b>	84	61	-4,47	-12,47	19,96	155,44
<b>47</b>	87	84	-1,47	10,53	2,15	110,93
<b>48</b>	75	43	-13,47	-30,47	181,38	928,28
<b>49</b>	93	63	4,53	-10,47	20,54	109,57
<b>50</b>	73	72	-15,47	-1,47	239,25	2,15
<b>51</b>	85	80	-3,47	6,53	12,03	42,67
<b>52</b>	95	75	6,53	1,53	42,67	2,35
<b>53</b>	96	80	7,53	6,53	56,73	42,67
<b>54</b>	85	80	-3,47	6,53	12,03	42,67
<b>55</b>	94	36	5,53	-37,47	30,61	1403,83
<b>56</b>	88	51	-0,47	-22,47	0,22	504,80
<b>57</b>	82	45	-6,47	-28,47	41,83	810,41
<b>58</b>	82	63	-6,47	-10,47	41,83	109,57
<b>59</b>	76	76	-12,47	2,53	155,44	6,41
<b>60</b>	74	50	-14,47	-23,47	209,32	550,73
<b>61</b>	84	55	-4,47	-18,47	19,96	341,06
<b>62</b>	89	80	0,53	6,53	0,28	42,67
<b>Jumlah</b>	5485	4555	0,00	0,00	2811,44	11097,44

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku							
Variabel X				Variabel Y			
<b><u>Rata-rata :</u></b>							
$\bar{X} =$	$\frac{\Sigma X}{n}$			$\bar{Y} =$	$\frac{\Sigma Y}{n}$		
=	$\frac{5485}{62}$			=	$\frac{4555}{62}$		
=	88,47			=	73,47		
<b><u>Varians :</u></b>							
$S^2 =$	$\frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1}$			$S^2 =$	$\frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1}$		
=	$\frac{2811,44}{61}$			=	$\frac{11097,44}{61}$		
=	46,089			=	181,925		
<b><u>Simpangan Baku :</u></b>							
SD =	$\sqrt{S^2}$			SD =	$\sqrt{S^2}$		
=	$\sqrt{46,089}$			=	$\sqrt{181,925}$		
=	6,789			=	13,488		



Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y							
No.	K	n	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1	1	73	72	5329	5184	5256
2	2	1	74	50	5476	2500	3700
3	3	1	75	43	5625	1849	3225
4	4	2	76	86	5776	7396	6536
5			76	76	5776	5776	5776
6	5	2	77	66	5929	4356	5082
7			77	60	5929	3600	4620
8	6	1	79	82	6241	6724	6478
9	7	3	82	51	6724	2601	4182
10			82	45	6724	2025	3690
11			82	63	6724	3969	5166
12	8	6	84	90	7056	8100	7560
13			84	96	7056	9216	8064
14			84	86	7056	7396	7224
15			84	70	7056	4900	5880
16			84	61	7056	3721	5124
17			84	55	7056	3025	4620
18	9	5	85	66	7225	4356	5610
19			85	85	7225	7225	7225
20			85	88	7225	7744	7480
21			85	80	7225	6400	6800
22			85	80	7225	6400	6800
23	10	1	86	76	7396	5776	6536
24	11	3	87	85	7569	7225	7395
25			87	52	7569	2704	4524
26			87	84	7569	7056	7308
27	12	4	88	91	7744	8281	8008
28			88	72	7744	5184	6336
29			88	80	7744	6400	7040
30			88	51	7744	2601	4488
31	13	2	89	75	7921	5625	6675
32			89	80	7921	6400	7120
33	14	2	90	65	8100	4225	5850
34			90	55	8100	3025	4950
35	15	4	91	64	8281	4096	5824
36			91	72	8281	5184	6552
37			91	85	8281	7225	7735
38			91	72	8281	5184	6552
39	16	3	92	91	8464	8281	8372
40			92	73	8464	5329	6716
41			92	62	8464	3844	5704
42	17	3	93	73	8649	5329	6789
43			93	88	8649	7744	8184
44			93	63	8649	3969	5859
45	18	6	94	76	8836	5776	7144
46			94	84	8836	7056	7896
47			94	70	8836	4900	6580
48			94	80	8836	6400	7520
49			94	78	8836	6084	7332
50			94	36	8836	1296	3384
51	19	3	95	70	9025	4900	6650
52			95	91	9025	8281	8645
53			95	75	9025	5625	7125
54	20	2	96	85	9216	7225	8160
55			96	80	9216	6400	7680
56	21	3	97	88	9409	7744	8536
57			97	70	9409	4900	6790
58			97	85	9409	7225	8245
59	22	2	98	82	9604	6724	8036
60			98	76	9604	5776	7448
61	23	1	99	85	9801	7225	8415
62	24	1	100	84	10000	7056	8400
<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>5485</b>	<b>4555</b>	<b>488057</b>	<b>345743</b>	<b>404601</b>

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier					
Diketahui					
n	=	62			
$\Sigma X$	=	5485			
$\Sigma X^2$	=	488057			
$\Sigma Y$	=	4555			
$\Sigma Y^2$	=	345743			
$\Sigma XY$	=	404601			
Dimasukkan ke dalam rumus :					
	$a =$	$\frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$			
	=	$\frac{4555 \quad 488057 - \quad 5485 \quad 404601}{62 \quad 488057 - \quad 5485^2}$			
	=	$\frac{2223099635 \quad - \quad 2219236485}{30259534 \quad - \quad 30085225}$			
	=	$\frac{3.863.150}{174.309}$			
	=	22,16			
	$b =$	$\frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$			
	=	$\frac{62 \quad 404601 - \quad 5485 \quad 4555}{62 \quad 488057 - \quad 5485^2}$			
	=	$\frac{25085262 \quad - \quad 24984175}{30259534 \quad - \quad 30085225}$			
	=	$\frac{101087}{174309}$			
	=	0,580			
Jadi persamaanya adalah :					
	$\hat{Y} =$	22,16 +	0,580 X		

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$				
n	X	$\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$		$\hat{Y}$
1	73	22,16 + 0,580	73	64,498
2	74	22,16 + 0,580	74	65,077
3	75	22,16 + 0,580	75	65,657
4	76	22,16 + 0,580	76	66,237
5	76	22,16 + 0,580	76	66,237
6	77	22,16 + 0,580	77	66,817
7	77	22,16 + 0,580	77	66,817
8	79	22,16 + 0,580	79	67,977
9	82	22,16 + 0,580	82	69,717
10	82	22,16 + 0,580	82	69,717
11	82	22,16 + 0,580	82	69,717
12	84	22,16 + 0,580	84	70,877
13	84	22,16 + 0,580	84	70,877
14	84	22,16 + 0,580	84	70,877
15	84	22,16 + 0,580	84	70,877
16	84	22,16 + 0,580	84	70,877
17	84	22,16 + 0,580	84	70,877
18	85	22,16 + 0,580	85	71,457
19	85	22,16 + 0,580	85	71,457
20	85	22,16 + 0,580	85	71,457
21	85	22,16 + 0,580	85	71,457
22	85	22,16 + 0,580	85	71,457
23	86	22,16 + 0,580	86	72,037
24	87	22,16 + 0,580	87	72,617
25	87	22,16 + 0,580	87	72,617
26	87	22,16 + 0,580	87	72,617
27	88	22,16 + 0,580	88	73,196
28	88	22,16 + 0,580	88	73,196
29	88	22,16 + 0,580	88	73,196
30	88	22,16 + 0,580	88	73,196
31	89	22,16 + 0,580	89	73,776
32	89	22,16 + 0,580	89	73,776
33	90	22,16 + 0,580	90	74,356
34	90	22,16 + 0,580	90	74,356
35	91	22,16 + 0,580	91	74,936
36	91	22,16 + 0,580	91	74,936
37	91	22,16 + 0,580	91	74,936
38	91	22,16 + 0,580	91	74,936
39	92	22,16 + 0,580	92	75,516
40	92	22,16 + 0,580	92	75,516
41	92	22,16 + 0,580	92	75,516
42	93	22,16 + 0,580	93	76,096
43	93	22,16 + 0,580	93	76,096
44	93	22,16 + 0,580	93	76,096
45	94	22,16 + 0,580	94	76,676
46	94	22,16 + 0,580	94	76,676
47	94	22,16 + 0,580	94	76,676
48	94	22,16 + 0,580	94	76,676
49	94	22,16 + 0,580	94	76,676
50	94	22,16 + 0,580	94	76,676
51	95	22,16 + 0,580	95	77,256
52	95	22,16 + 0,580	95	77,256
53	95	22,16 + 0,580	95	77,256
54	96	22,16 + 0,580	96	77,836
55	96	22,16 + 0,580	96	77,836
56	97	22,16 + 0,580	97	78,416
57	97	22,16 + 0,580	97	78,416
58	97	22,16 + 0,580	97	78,416
59	98	22,16 + 0,580	98	78,996
60	98	22,16 + 0,580	98	78,996
61	99	22,16 + 0,580	99	79,576
62	100	22,16 + 0,580	100	80,156

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
$\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$						
No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	73	72	64,498	7,50	7,5025	56,29
2	74	50	65,077	-15,08	-15,0775	227,33
3	75	43	65,657	-22,66	-22,6574	513,36
4	76	86	66,237	19,76	19,7627	390,56
5	76	76	66,237	9,76	9,7627	95,31
6	77	66	66,817	-0,82	-0,8173	0,67
7	77	60	66,817	-6,82	-6,8173	46,47
8	79	82	67,977	14,02	14,0229	196,64
9	82	51	69,717	-18,72	-18,7169	350,32
10	82	45	69,717	-24,72	-24,7169	610,93
11	82	63	69,717	-6,72	-6,7169	45,12
12	84	90	70,877	19,12	19,1232	365,70
13	84	96	70,877	25,12	25,1232	631,18
14	84	86	70,877	15,12	15,1232	228,71
15	84	70	70,877	-0,88	-0,8768	0,77
16	84	61	70,877	-9,88	-9,8768	97,55
17	84	55	70,877	-15,88	-15,8768	252,07
18	85	66	71,457	-5,46	-5,4567	29,78
19	85	85	71,457	13,54	13,5433	183,42
20	85	88	71,457	16,54	16,5433	273,68
21	85	80	71,457	8,54	8,5433	72,99
22	85	80	71,457	8,54	8,5433	72,99
23	86	76	72,037	3,96	3,9634	15,71
24	87	85	72,617	12,38	12,3834	153,35
25	87	52	72,617	-20,62	-20,6166	425,04
26	87	84	72,617	11,38	11,3834	129,58
27	88	91	73,196	17,80	17,8035	316,97
28	88	72	73,196	-1,20	-1,1965	1,43
29	88	80	73,196	6,80	6,8035	46,29
30	88	51	73,196	-22,20	-22,1965	492,68
31	89	75	73,776	1,22	1,2236	1,50
32	89	80	73,776	6,22	6,2236	38,73
33	90	65	74,356	-9,36	-9,3563	87,54
34	90	55	74,356	-19,36	-19,3563	374,67
35	91	64	74,936	-10,94	-10,9363	119,60
36	91	72	74,936	-2,94	-2,9363	8,62
37	91	85	74,936	10,06	10,0637	101,28
38	91	72	74,936	-2,94	-2,9363	8,62
39	92	91	75,516	15,48	15,4838	239,75
40	92	73	75,516	-2,52	-2,5162	6,33
41	92	62	75,516	-13,52	-13,5162	182,69
42	93	73	76,096	-3,10	-3,0961	9,59
43	93	88	76,096	11,90	11,9039	141,70
44	93	63	76,096	-13,10	-13,0961	171,51
45	94	76	76,676	-0,68	-0,6761	0,46
46	94	84	76,676	7,32	7,3239	53,64
47	94	70	76,676	-6,68	-6,6761	44,57
48	94	80	76,676	3,32	3,3239	11,05
49	94	78	76,676	1,32	1,3239	1,75
50	94	36	76,676	-40,68	-40,6761	1654,54
51	95	70	77,256	-7,26	-7,2560	52,65
52	95	91	77,256	13,74	13,7440	188,90
53	95	75	77,256	-2,26	-2,2560	5,09
54	96	85	77,836	7,16	7,1641	51,32
55	96	80	77,836	2,16	2,1641	4,68
56	97	88	78,416	9,58	9,5841	91,86
57	97	70	78,416	-8,42	-8,4159	70,83
58	97	85	78,416	6,58	6,5841	43,35
59	98	82	78,996	3,00	3,0042	9,03
60	98	76	78,996	-3,00	-2,9958	8,97
61	99	85	79,576	5,42	5,4243	29,42
62	100	84	80,156	3,84	3,8444	14,78
<b>Jumlah</b>	<b>5485</b>	<b>4555</b>		<b>0,00</b>		<b>10151,90</b>
<b>Rata-rata</b>				<b>0,0000</b>		

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
$\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$						
1. Rata-rata =	$\overline{Y - \hat{Y}}$	=	$\frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n}$			
		=	$\frac{0,00}{62}$			
		=	0,0000			
2. Varians =	$S^2$	=	$\frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}^2}{n - 1}$			
		=	$\frac{10151,897}{61}$			
		=	166,425			
3. Simpangan Baku = S		=	$\sqrt{S^2}$			
		=	$\sqrt{166,425}$			
		=	12,90056372			

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X							
$\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$							
No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - $\bar{X}_i$ )	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-40,68	-40,68	-3,15	0,4992	0,001	0,016	0,015
2	-24,72	-24,72	-1,92	0,4719	0,028	0,032	0,004
3	-22,66	-22,66	-1,76	0,4599	0,040	0,048	0,008
4	-22,20	-22,20	-1,72	0,4573	0,043	0,065	0,022
5	-20,62	-20,62	-1,60	0,4441	0,056	0,081	0,025
6	-19,36	-19,36	-1,50	0,4332	0,067	0,097	0,030
7	-18,72	-18,72	-1,45	0,4265	0,074	0,113	0,039
8	-15,88	-15,88	-1,23	0,3907	0,109	0,129	0,020
9	-15,08	-15,08	-1,17	0,3770	0,123	0,145	0,022
10	-13,52	-13,52	-1,05	0,3508	0,149	0,161	0,012
11	-13,10	-13,10	-1,02	0,3438	0,156	0,177	0,021
12	-10,94	-10,94	-0,85	0,2996	0,200	0,194	0,007
13	-9,88	-9,88	-0,77	0,2764	0,224	0,210	0,014
14	-9,36	-9,36	-0,73	0,2642	0,236	0,226	0,010
15	-8,42	-8,42	-0,65	0,2422	0,258	0,242	0,016
16	-7,26	-7,26	-0,56	0,2123	0,288	0,258	0,030
17	-6,82	-6,82	-0,53	0,1985	0,302	0,274	0,027
18	-6,72	-6,72	-0,52	0,1985	0,302	0,290	0,011
19	-6,68	-6,68	-0,52	0,1950	0,305	0,306	0,001
20	-5,46	-5,46	-0,42	0,1628	0,337	0,323	0,015
21	-3,10	-3,10	-0,24	0,0910	0,409	0,339	0,070
22	-3,00	-3,00	-0,23	0,0910	0,409	0,355	0,054
23	-2,94	-2,94	-0,23	0,0871	0,413	0,371	0,042
24	-2,94	-2,94	-0,23	0,0871	0,413	0,387	0,026
25	-2,52	-2,52	-0,20	0,0754	0,425	0,403	0,021
26	-2,26	-2,26	-0,17	0,0675	0,433	0,419	0,013
27	-1,20	-1,20	-0,09	0,0359	0,464	0,435	0,029
28	-0,88	-0,88	-0,07	0,0239	0,476	0,452	0,024
29	-0,82	-0,82	-0,06	0,0239	0,476	0,468	0,008
30	-0,68	-0,68	-0,05	0,0199	0,480	0,484	0,004
31	1,22	1,22	0,09	0,0359	0,536	0,500	0,036
32	1,32	1,32	0,10	0,0398	0,540	0,516	0,024
33	2,16	2,16	0,17	0,0636	0,564	0,532	0,031
34	3,00	3,00	0,23	0,0910	0,591	0,548	0,043
35	3,32	3,32	0,26	0,0987	0,599	0,565	0,034
36	3,84	3,84	0,30	0,1141	0,614	0,581	0,033
37	3,96	3,96	0,31	0,1179	0,618	0,597	0,021
38	5,42	5,42	0,42	0,1628	0,663	0,613	0,050
39	6,22	6,22	0,48	0,1844	0,684	0,629	0,055
40	6,58	6,58	0,51	0,1950	0,695	0,645	0,050
41	6,80	6,80	0,53	0,1985	0,699	0,661	0,037
42	7,16	7,16	0,56	0,2088	0,709	0,677	0,031
43	7,32	7,32	0,57	0,2123	0,712	0,694	0,019
44	7,50	7,50	0,58	0,2190	0,719	0,710	0,009
45	8,54	8,54	0,66	0,2454	0,745	0,726	0,020
46	8,54	8,54	0,66	0,2454	0,745	0,742	0,003
47	9,58	9,58	0,74	0,2704	0,770	0,758	0,012
48	9,76	9,76	0,76	0,2734	0,773	0,774	0,001
49	10,06	10,06	0,78	0,2823	0,782	0,790	0,008
50	11,38	11,38	0,88	0,3106	0,811	0,806	0,004
51	11,90	11,90	0,92	0,3212	0,821	0,823	0,001
52	12,38	12,38	0,96	0,3289	0,829	0,839	0,010
53	13,54	13,54	1,05	0,3508	0,851	0,855	0,004
54	13,74	13,74	1,07	0,3554	0,855	0,871	0,016
55	14,02	14,02	1,09	0,3599	0,860	0,887	0,027
56	15,12	15,12	1,17	0,3790	0,879	0,903	0,024
57	15,48	15,48	1,20	0,3849	0,885	0,919	0,034
58	16,54	16,54	1,28	0,3997	0,900	0,935	0,036
59	17,80	17,80	1,38	0,4162	0,916	0,952	0,035
60	19,12	19,12	1,48	0,4306	0,931	0,968	0,037
61	19,76	19,76	1,53	0,4370	0,937	0,984	0,047
62	25,12	25,12	1,95	0,4738	0,974	1,000	0,026
							0,070

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,070,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 62$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,112.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran						
$\hat{Y} = 22,16 + 0,580X$						
1.	Kolom $\hat{Y}$					
	$\hat{Y} =$	$22,16 + 0,580 X$				
	$=$	$22,16 + 0,580 [73]$	$=$	$64,50$		
2.	Kolom $Y - \hat{Y}$					
	$Y - \hat{Y} =$	$72 - 64,50$	$= 7,50$			
3.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$					
	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} =$	$7,50 - 0,0000$	$= 7,50$			
4.	Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$					
	$=$	$7,50^2$	$=$	$56,29$		
5.	Kolom $Y - \hat{Y}$ atau $(X_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil					
6.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil					
7.	Kolom $Z_i$					
	$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} =$	$\frac{-40,68}{12,90}$	$= -3,153$			
8.	Kolom $Z_t$					
	Dari kolom $Z_i$ kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh $:- 3,153$ ; pada sumbu menurun cari angka 3,1; lalu pada sumbu mendatar angka 5 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4992$					
9.	Kolom $F(z_i)$					
	$F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$ , Jika $Z_i (-)$					
	$Z_i = -2,25$ , maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4992 =$			$0,001$		
10.	Kolom $S(z_i)$					
	$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} =$	$\frac{1}{62}$		$0,016$		
11.	Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$					
	Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$					
	$= [0,001 - 0,016] =$			$0,015$		

Perhitungan Uji Keberartian Regresi			
1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)			
$JK(T) = \sum Y^2$			
$= 345743$			
2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)			
$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$			
$= \frac{4555^2}{62}$			
$= 334645,56$			
3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)			
$JK(b) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$			
$= 0,580 \left\{ 404601 - \frac{(5485)(4555)}{62} \right\}$			
$= 945,54$			
4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)			
$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$			
$= 345743 - 334645,56 - 945,54$			
$= 10151,90$			
5. Mencari Derajat Kebebasan			
$dk_{(T)} = n = 62$			
$dk_{(a)} = 1$			
$dk_{(b/a)} = 1$			
$dk_{(res)} = n - 2 = 60$			
6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat			
$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{945,54}{1} = 945,54$			
$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{10151,90}{60} = 169,20$			
7. Kriteria Pengujian			
Terima $H_0$ jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti			
Tolak $H_0$ jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti			
8. Pengujian			
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{945,54}{169,20} = 5,59$			
9. Kesimpulan			
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 5,59$ , dan $F_{tabel(0,05;1/60)} = 4,00$			
sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah <b>signifikan</b>			



<b>Perhitungan Uji Kelinieran Regresi</b>			
<b>1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)</b>			
$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\}$			
$= 61943,22$			
<b>2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)</b>			
$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$			
$= 10151,897 - 61943,22$			
$= -51791,319$			
<b>3. Mencari Derajat Kebebasan</b>			
$k = 24$			
$dk_{(TC)} = k - 2 = 22$			
$dk_{(G)} = n - k = 38$			
<b>4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat</b>			
$RJK_{(TC)} = \frac{-51791,32}{22} = -2354,15$			
$RJK_{(G)} = \frac{61943,22}{38} = 1630,08$			
<b>5. Kriteria Pengujian</b>			
Tolak $H_0$ jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier			
Terima $H_0$ jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier			
<b>6. Pengujian</b>			
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{-2354,15}{1630,08} = -1,44$			
<b>7. Kesimpulan</b>			
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = -1,44$ , dan $F_{tabel} (22/38)$ sebesar 1,85 sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah <b>linier</b>			

Perhitungan JK (G)												
No.	K	n <sub>i</sub>	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣYk <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$		$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	
1	1	1	73	72	5184	5256						
2	2	1	74	50	2500	3700						
3	3	1	75	43	1849	3225						
4	4	2	76	86	7396	6536	13172	162	26244	13122	50,00	
5			76	76	5776	5776						
6	5	2	77	66	4356	5082	7956	126	15876	7938	18	
7			77	60	3600	4620						
8	6	1	79	82	6724	6478						
9	7	3	82	51	2601	4182	4626	96	9216	3072	1554,00	
10			82	45	2025	3690						
11			82	63	3969	5166						
12	8	6	84	90	8100	7560	17316	186	34596	5766	11550,00	
13			84	96	9216	8064						
14			84	86	7396	7224						
15			84	70	4900	5880						
16			84	61	3721	5124						
17			84	55	3025	4620						
18	9	5	85	66	4356	5610	11581	151	22801	4560,2	7020,80	
19			85	85	7225	7225						
20			85	88	7744	7480						
21			85	80	6400	6800						
22			85	80	6400	6800						
23	10	1	86	76	5776	6536						
24	11	3	87	85	7225	7395	9929	137	18769	6256,33	3672,67	
25			87	52	2704	4524						
26			87	84	7056	7308						
27	12	4	88	91	8281	8008	13465	163	26569	6642,25	6822,75	
28			88	72	5184	6336						
29			88	80	6400	7040						
30			88	51	2601	4488						
31	13	2	89	75	5625	6675	12025	155	24025	12012,5	12,50	
32			89	80	6400	7120						
33	14	2	90	65	4225	5850	7250	120	14400	7200	50,00	
34			90	55	3025	4950						
35	15	4	91	64	4096	5824	9280	136	18496	4624	4656,00	
36			91	72	5184	6552						
37			91	85	7225	7735						
38			91	72	5184	6552						
39	16	3	92	91	8281	8372	13610	164	26896	8965,33	4644,67	
40			92	73	5329	6716						
41			92	62	3844	5704						
42	17	3	93	73	5329	6789	13073	161	25921	8640,33	4432,67	
43			93	88	7744	8184						
44			93	63	3969	5859						
45	18	6	94	76	5776	7144	12832	160	25600	4266,67	8565,33	
46			94	84	7056	7896						
47			94	70	4900	6580						
48			94	80	6400	7520						
49			94	78	6084	7332						
50			94	36	1296	3384						
51	19	3	95	70	4900	6650	13181	161	25921	8640,33	4540,67	
52			95	91	8281	8645						
53			95	75	5625	7125						
54	20	2	96	85	7225	8160	13625	165	27225	13612,5	12,50	
55			96	80	6400	7680						
56	21	3	97	88	7744	8536	12644	158	24964	8321,33	4322,67	
57			97	70	4900	6790						
58			97	85	7225	8245						
59	22	2	98	82	6724	8036	12500	158	24964	12482	18,00	
60			98	76	5776	7448						
61	23	1	99	85	7225	8415						
62	24	1	100	84	7056	8400						
Σ	24	62	5485	4555	345743	404601					61943,22	

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			F <sub>o</sub> > F <sub>t</sub>
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$S^2_{reg}$	Maka
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	$S^2_{res}$	regresi Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$S^2_{TC}$	F <sub>o</sub> < F <sub>t</sub>
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	$S^2_G$	Maka Regresi Linier
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	62	345743,00			
Regresi (a)	1	334645,56			
Regresi (b/a)	1	945,54	945,54	5,59	4,00
Sisa	60	10151,90	169,20		
Tuna Cocok	22	-51791,32	-2354,15	-1,44	1,85
Galat Kekeliruan	38	61943,22	1630,08		
<b>Keterangan :</b>	*) Persamaan regresi berarti karena Fhitung (5,59) > Ftabel (4,00)				
	ns) Persamaan regresi linear karena Fhitung (-1,44) < Ftabel (1,85)				

<b>Perhitungan Koefisien Korelasi</b>			
<b>Product Moment</b>			
Diketahui =			
n =	62		
$\Sigma X$ =	5485		
$\Sigma X^2$ =	488057		
$\Sigma Y$ =	4555		
$\Sigma Y^2$ =	345743		
$\Sigma XY$ =	404601		
Dimasukkan ke dalam rumus :			
$r_{xy}$ =	$\frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$		
=	$\frac{62 \cdot 404601 - [5485] \cdot [4555]}{\sqrt{\{62 \cdot 488057 - 5485^2\} \{62 \cdot 345743 - 4555^2\}}}$		
=	$\frac{25085262 - 24984175}{\sqrt{174309 \cdot 688041}}$		
=	$\frac{101087}{346311,621}$		
=	0,292		
Kesimpulan :			
Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) =$		0,292	karena $\rho > 0$ ,
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.			

Perhitungan Uji Signifikansi									
Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :									
$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$									
$= \frac{0,292\sqrt{60}}{\sqrt{1-0,085}}$									
$= \frac{0,292 \cdot 7,75}{\sqrt{0,915}}$									
$= \frac{2,262}{0,96}$									
$= 2,36$									
Kesimpulan :									
$t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (62-2) = 60$ sebesar <b>1,67</b>									
Kriteria pengujian :									
Ho : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$									
Ho : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$									
Dari hasil pengujian :									
$t_{hitung} [2,36] > t_{tabel} (1,67)$ , maka terdapat hubungan yang <b>signifikan</b> antara variabel X dengan variabel Y									

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi									
Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :									
KD	=	$r_{XY}^2$	x	100%					
	=	$0,292^2$	x	100%					
	=	0,0853	x	100%					
	=	8,53%							
Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa <i>Kinerja karyawan</i> ditentukan oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebesar 8,53%.									

**PERMOHONAN IZIN PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN**

Jakarta, Juni 2014

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka mengadakan penelitian tentang “Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk di Jakarta”, bersama ini peneliti mengajukan kepada Bapak/Ibu daftar pernyataan mengenai penelitian ini untuk diolah kembali hasilnya untuk tahap penelitian lebih lanjut.

Agar tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka peneliti mengharapkan bantuan dan kerjasama dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk mengisi kuesioner ini, Bapak/Ibu cukup dengan menandai (□) sesuai dengan jawaban yang akan dipilih. Perlu diketahui bahwa informasi yang diberikan dalam kuesioner ini tidak akan mempengaruhi citra Bapak/Ibu dalam perusahaan, karena informasi tersebut terjamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu daam mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Muhammad Ardi  
NIM. 8135082732

## PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk

Laporan Penilaian  
Kinerja Karyawan

Disetujui	Diperiksa	Dibuat

NO	BIDANG	NAMA	SKOR KINERJA	
			ANGKA	PREDIKAT
1	Marketing	Deddy Kurniawan	86	BAIK
2		Muhammad Taufiq Junaf	88	BAIK
3		Andina Gustria Caesary	76	CUKUP
4		Muthia	84	CUKUP
5		Kusumario	82	CUKUP
6		Refita	70	CUKUP
7		Wine Septanti	91	BAIK
8		Aldila Harianto	91	BAIK
9		Sandy Adnutyono	76	CUKUP
10		Dian Agustina Puapitani Sri Hadi	84	CUKUP
11		Erna Sulasti	75	CUKUP
12		Rian Dhanni Faciza	90	BAIK
13		Eko Prihartono	80	CUKUP
14		Bayu	96	SANGAT BAIK
15		Mohamad Berliantoko	64	KURANG
16		Theresia Dina Giriningtyas	73	CUKUP
17		Sri Lestari	70	CUKUP
18		Suhardi Wiyono	62	KURANG
19		Katherin Eunice Simangunsong	70	CUKUP
20		Eliza Ambarani	73	CUKUP
21		I Ketut Sudama Wibawa	78	CUKUP
22		Dyah Indrayani Rum Astuti	82	CUKUP
23		Meyer Silaban	85	CUKUP
24		Tutut Vaty Humawati	85	CUKUP
25		Parwanto	85	CUKUP
26		Bambang Haryanto	72	CUKUP
27		Putri Chairma	86	BAIK
28		Putrayudha Hariandja	66	CUKUP
29		Soeharto	76	CUKUP
30		Marheni Eka Saputri	72	CUKUP
31		Prakosa Triwibison	85	CUKUP
32		Larhifa Rahmani	85	CUKUP
33		Eni Kartina	91	BAIK



34	Alliance and Solution	Abdul Bari Rahmat	70	CUKUP
35		Davy Ekdy	66	CUKUP
36		Lasmianti	52	KURANG
37		Wahyudi Budianto	51	KURANG
38		Jufrial	72	CUKUP
39		Riscan Simatupang	88	BAIK
40		Bambang Irwani	65	KURANG
41		Giri Agung Prastawa	60	KURANG
42		Putri Ariani	83	CUKUP
43		Rita Saraswati	80	CUKUP
44		Lina Imatini	84	CUKUP
45		Muthia Herfita	88	BAIK
46		Moch Zaenal Mahmudi	61	KURANG
47		TB Dicky Anfiadi	55	KURANG
48		Agung Budiyanto	43	KURANG
49		Herman Triadi	63	KURANG
50		Agus Haryo	72	CUKUP
51		Josephine Yvone	80	CUKUP
52		Rizal Jefrisani	75	CUKUP
53		Irwandi	80	CUKUP
54		Nurul Hidayati	80	CUKUP
55		Farkhal Aji	36	SANGAT BAIK
56		Agung Sanggabuana	51	KURANG
57		Shinta Kanya Puspita	45	KURANG
58		Adi Prasetyana	63	KURANG
59		Diah Purnama Sari	76	CUKUP
60		Evi Rina Mahendra	50	KURANG
61		Gathut Sukandarto	55	KURANG
62		Heru Kristiyanto	80	CUKUP
63		M. Agustinus Sianturi	80	CUKUP
64		Muhammad Akib	80	CUKUP
65		Novi Andriyani	80	CUKUP
66		Ronald Amri	80	CUKUP
67		Wijayanto	80	CUKUP
68		Syahrizal	65	KURANG
69		Samuel, IR, MM	75	CUKUP
70		Achmad Sutarjono	80	CUKUP
71		Bambang Setianto	74	CUKUP
72		Baron Daruaji Alpar	88	BAIK
73		Dwi Pudji Irawati	88	BAIK
74		Handi Junaedi	88	BAIK
75		Husni Da'i	56	KURANG
76		Kardi Sudinoto	88	BAIK

Jakarta, 3 Juni 2014

Mengetahui  
 Senior Manager


  
 Admiral Dasrin

PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk		PENILAIAN KINERJA
Nama : .....	MASA KERJA : .....	
NIK : .....	PERIODE : ..... s/d .....	
BAGIAN : .....	TGL. PENILAIAN : .....	
No.	ASPEK PENILAIAN	Senior Manager
1	<u>Hasil pekerjaan</u> : kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas kerja	
2	<u>Ketelitian</u> : kemampuan karyawan dalam memeriksa hasil kerja untuk menghindari ketidaksesuaian pencapaian target.	
3	<u>Kreatifitas</u> : kemampuan karyawan dalam memberikan ide-ide yang konstruktif untuk meningkatkan hasil dan kualitas pekerjaan.	
4	<u>Kesetiaan</u> : penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi	
5	<u>Kejujuran</u> : penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.	
6	<u>Komunikasi</u> : kemampuan karyawan dalam mengkoordinasikan pekerjaan dengan atasan, teman sejawat atau bawahan.	
7	<u>Tanggung jawab</u> : kemampuan karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dibutuhkan.	
8	<u>Kualitas</u> : tingkat dimana suatu proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna.	
9	<u>Kuantitas</u> : besaran yang dihasilkan, dalam bentuk nilai dolar, sejumlah unit atau sejumlah kegiatan yang disesuaikan.	
10	Kedisiplinan terhadap aturan perusahaan.	
		www.telkom.co.id



PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk			PENILAIAN KINERJA		
KRITERIA PENILAIAN			RANGE	TINGKATAN MASA KERJA	
				BARU ( < 5 TH )	LAMA (> 5TH )
ANGKA	HURUF	KET	76-100	LANJUTKAN	LANJUTKAN
4	A	SANGAT BAIK	51-75	PETIMBANGKAN	INTENSIF MONITORING DAN TRAINING
3	B	BAIK	26-50	STOP	PERTIMBANGKAN
2	C	CUKUP	0-25	STOP	STOP
1	D	KURANG			
Keputusan Kepala Bagian : <input type="checkbox"/> Stop <input type="checkbox"/> Lanjutkan <input type="checkbox"/> Intensif Monitoring dan Training					
Catatan :					Senior Manager
					



**RIWAYAT HIDUP**



**Muhammad Ardi**, lahir di Bogor, 13 Juni 1990 Anak ketiga dari pasangan Tuti Suhartini dan Muklas. Memiliki Dua Kakak yang bernama Muhammad Alfian dan Mahfud Ismail serta memiliki satu adik laki-laki yang bernama Muhammad Sahal. Bertempat tinggal Jl. Akses Ui Rt 02/09 No 45 Kelapa Dua, Depok

Pendidikan yang telah ditempuh, SDN Pasir Gunung Selatan IV (1996-2002); MtsN 4 Jakarta Selatan (2002-2005); SMAN 38 Jakarta Selatan (2005-2008); Universitas Negeri Jakarta (2008-2014). Penulis pernah bekerja di Kubik Motivasi tahun 2010, bekerja di Ekonomi Expo periode 2011, pengawas SNMPTN Fakultas Ekonomi UNJ tahun 2011, bekerja di Kompas sebagai surveyor tahun 2012, bekerja sebagai volunteer di Top Skor tahun 2012, menjadi *team leader* di PT. Mayora tahun 2012 dan terakhir bekerja di PT. Telkomsel sebagai Telkomsel *Personal Representative* pada tahun 2012.