

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN GIANT SUPERMARKET CABANG PONDOK  
TIMUR DI BEKASI**

**REZA MUHAMMAD**

**8135108190**



**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**

***THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL  
CULTURE WITH ORGANIZATIOANAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR AT EMPLOYEE GIANT SUPERMARKET BRANCH  
PONDOK TIMUR IN BEKASI***

**REZA MUHAMMAD**

**8135108190**



*This Script is Writen as A Part of Bachelor Degree in Education  
Accomplishment at Faculty Economic State University of Jakarta*

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

## ABSTRAK

**REZA MUHAMMAD.** Hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Tata Niaga. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang sah, benar dan dapat dipercaya apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur.

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung sejak Maret 2014 sampai dengan Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giant Supermarket, sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur yang berjumlah 40 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 46,01 + 0,53X$ . Uji persyaratan analisis untuk menguji normalitas galat taksiran regresi Y atas X menunjukkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan pada uji linieritas regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) menyatakan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linier. Dalam uji hipotesis, uji keberartian menggunakan tabel ANOVA menyatakan bahwa regresi berarti.

Koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment* dari Pearson menghasilkan  $r_{xy}$  sebesar 0,511 sedangkan hasil dari uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 12,01 dan  $t_{tabel}$  sebesar 4,13. Dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan 26,10% variasi dari variabel Y ditentukan oleh variabel X.

Kesimpulan penelitian adalah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur.

**Kata kunci:** *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Budaya Organisasi

## **ABSTRACT**

**REZA MUHAMMAD.** *The correlation between organizational culture with organizational citizenship behavior at employees of Giant Supermarket branch Pondok Timur. Skripsi. Jakarta: Study Program of Commerce Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2014.*

*Purpose of this research is to find valid and reliability, data and facts about the possibility a positive correlation between organizational culture with organizational citizenship behavior at employees of Giant Supermarket branch Pondok Timur.*

*The period of the research was four months, since March until June 2014. The research used survey methods by correlation approach. The population of this research are all of employees at Giant Supermarket. The reached population are all of clerk at Giant Supermarket branch Pondok Timur. The sampling of the research are 36 employees. The sampling technique is the simple random sampling technique.*

*The analysis test by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 46,01 + 0,53X$ . The analysis conditional test proved the validation on variable Y to variable X is normal distributed, and at the linear regression test are using analysis of variance table (ANOVA) is linear. At the hypothesis test, the significant regression test are using ANOVA is significant.*

*The coefficient of correlation counted by product moment formula by Pearson indicates  $r_{xy} = 0,511$  while the result of correlation coefficient significant test indicates  $t_{count} = 12,01$  and  $t_{table} = 4,13$ . Because the result shows  $t_{count} > t_{table}$ , the research indicates there is a significant correlation between organizational culture with organizational citizenship behavior at employee of Giant Supermarket branch Pondok Timur. The counted of determination coefficient test is 26,10%, this is indicates the variance of variable Y is determined by variable X.*

*The conclusion of research shown that a positive correlation between organizational culture with organizational citizenship behavior at employees of Giant Supermarket branch Pondok Timur.*



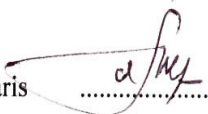

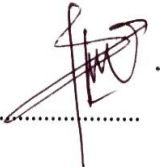
**Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



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

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si.</u> NIP. 195311171982032001	Ketua Penguji		26-6-14
2. <u>Ryna Parlyna, MBA</u> NIP. 197701112008122003	Penguji Ahli		26-6-14
3. <u>Dra. Dientje Griandini</u> NIP. 195507221982102001	Sekretaris		26-6-14
4. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 196610302000121001	Pembimbing I		26-6-14
5. <u>Dr. Corry Yohanna, MM.</u> NIP. 195909181985032011	Pembimbing II		26-6-14

Tanggal Lulus : .....

## 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 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



Reza Muhammad  
No Reg. 8135108190

## **LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Allah SWT tidak akan memberikan cobaan melebihi batas kemampuan umatnya”

(Uzt. Zainal)

**Kepada kedua Orang Tua dan Kakak Ku yang selalu memberikan semangat  
di saat aku merasa putus asa**

**Terima kasih kepada Ibu Ku yang selalu yakin dan percaya pada Ku, serta  
perjuangan Beliau dalam mendidik dan membesarkan Ku. . .**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat, hidayah dan pertolongan-Nya, sehingga memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari betul masih terdapat kekurangan dalam berbagai hal. Untuk itu bantuan, saran, kritik dalam penyusunan skripsi ini, peneliti terima dengan senang hati. Pada kesempatan ini perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Nurdin Hidayat, MM,M.Si, selaku dosen pembimbing I dan sekaligus Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta yang dengan kebaikan dan kesabaran beliau bersedia meluangkan waktu dan berbagi ilmu pengetahuan dalam membimbing peneliti.
2. Dr. Corry Yohanna, MM, selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh perhatian dan kesabaran membimbing peneliti, memberikan solusi atas permasalahan yang dialami peneliti.
3. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga Universitas Negeri Jakarta.
4. Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dra. Dientje Griandini, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sejak awal dengan tulus membimbing peneliti.
6. Seluruh dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama dosen Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang telah mendidik peneliti dengan penuh ketulusan.



7. Terima kasih untuk Bapak Houtman dan Ibu Maria serta seluruh karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
  8. Untuk Ayah, Ibu, Tete Tia, beserta keluarga, terima kasih atas dukungan dan doa yang diberikan untuk ananda tercinta.
  9. Gilang Rindhani untuk perhatian, semangat dan kesabarannya.
  10. Terima kasih banyak untuk warnet Rudy dan *photo copy* Mami atas semua bantuannya.
  11. Terima kasih untuk para sahabat, Yana, Boni, Alfiansyah, Asep, Dini, dan yang lainnya atas doa dan dukungannya.
  12. Teman-teman satu perjuangan di kelas Tata Niaga NR 2010 Barra, Riza, Anton, Aji, Yogi, Ryan, Dana, Jemmy, Afri, Riana dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih buat segala bantuannya.
  13. Semua pihak yang turut membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu, saran, kritik, dan masukan dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan.

**Jakarta, Juni 2014**

**Reza Muhammad**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskripsi Konseptual	
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	10
2. Budaya Organisasi .....	13
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	20
C. Kerangka Teoretik .....	23
D. Perumusan Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
C. Metode Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampling .....	28

E. Teknik Pengumpulan Data	
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	
a. Definisi Konseptual.....	29
b. Definisi Operasional.....	30
c. Kisi-kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	30
d. Validasi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	32
2. Budaya Organisasi	
a. Definisi Konseptual.....	34
b. Definisi Operasional.....	34
c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi .....	34
d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi .....	36
F. Konstelasi Hubungan Antara Variabel.....	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	38
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	39
b. Uji Linearitas Regresi .....	40
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	40
b. Perhitungan Koefisien Korelasi .....	42
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	42
d. Perhitungan Koefisien Determinasi .....	43

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data	
1. Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Variabel Y) .....	44
2. Data Budaya Organisasi (Variabel X).....	47
B. Pengujian Hipotesis	
1. Persamaan Garis Regresi.....	50

2.	Pengujian Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	51
b.	Uji Linearitas Regresi .....	52
3.	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	52
C.	Interpretasi Hasil Penelitian .....	54
D.	Keterbatasan Penelitian .....	54
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan .....	56
B.	Implikasi.....	57
C.	Saran.....	58
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	
	<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Jumlah Rendahnya Karyawan .....	28
Tabel III.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (OCB).....	31
Tabel III.3	Skala Penilaian Instrumen OCB.....	31
Tabel III.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Budaya Organisasi) .....	35
Tabel III.5	Skala penilaian Instrumen Budaya Organisasi .....	35
Tabel III.6	Daftar Anava .....	41
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi OCB (Variabel Y).....	45
Tabel IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator OCB.....	47
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (Variabel X).....	48
Tabel IV.4	Rata-rata Hitung Skor Indikator Budaya Organisasi.....	50
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran .....	52
Tabel IV.6	Anava untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi Budaya Organisasi dan OCB.....	53
Tabel IV.7	Pengujian Signifikansi Koefisien Sederhana antara X dan Y.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1	Grafik Histogram OCB (Variabel Y) .....	46
Gambar IV.2	Grafik Histogram Budaya Organisasi (Variabel X) .....	49
Gambar IV.3	Persamaan Regresi.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Pengantar Penelitian.....	60
Lampiran 2	Surat Jawaban Permohonan Izin Penelitian .....	61
Lampiran 3	Kuesioner Ujicoba variabel Y (OCB) .....	62
Lampiran 4	Skor Ujicoba Variabel Y (OCB) .....	64
Lampiran 5	Perhitungan Analisis Butir Variabel OCB .....	65
Lampiran 6	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel OCB.....	66
Lampiran 7	Perhitungan Kembali Data Ujicoba Validitas Variabel OCB .....	67
Lampiran 8	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel OCB .....	68
Lampiran 9	Perhitungan Varians butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Variabel OCB .....	69
Lampiran 10	Kuesioner Ujicoba Variabel X (Budaya Organisasi) .....	70
Lampiran 11	Skor Ujicoba Variabel X (Budaya Organisasi) .....	72
Lampiran 12	Perhitungan Analisis Butir Variabel Budaya Organisasi .....	73
Lampiran 13	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	74
Lampiran 14	Perhitungan Kembali Data Ujicoba Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	75
Lampiran 15	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	76
Lampiran 16	Perhitungan Varians butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	77
Lampiran 17	Kuesioner Final Variabel Y (OCB).....	78
Lampiran 18	Kuesioner Final Variabel X (Budaya Organisasi).....	79
Lampiran 19	Data Penelitian Variabel Y (OCB).....	80
Lampiran 20	Data Penelitian Variabel X (Budaya Organisasi).....	81
Lampiran 21	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y .....	82
Lampiran 22	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian .....	83
Lampiran 23	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel OCB .....	84

Lampiran 24	Grafik Histogram Variabel Y .....	85
Lampiran 25	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Budaya Organisasi .....	86
Lampiran 26	Grafik Histogram Variabel X .....	87
Lampiran 27	Tabel Perhitungan Rata-Rata Varians dan simpangan Baku Variabel X dan Y .....	88
Lampiran 28	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y .....	89
Lampiran 29	Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	90
Lampiran 30	Grafik Persamaa Regresi .....	91
Lampiran 31	Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = 46,01+0,53 X$ .....	92
Lampiran 32	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 46,01+0,53 X$ .....	93
Lampiran 33	Perhitunga Rata-rata, Varians, Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 46,01+0,53 X$ .....	94
Lampiran 34	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 46,01+0,53 X$ .....	95
Lampiran 35	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 46,01+0,53 X$ .....	96
Lampiran 36	Perhitungan JK (G).....	97
Lampiran 37	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	98
Lampiran 38	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	99
Lampiran 39	Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	100
Lampiran 40	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	101
Lampiran 41	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	102
Lampiran 42	Perhitungan Koefisien Determinasi.....	103
Lampiran 43	Skor Indikator Dominan Variabel Y (OCB) .....	104
Lampiran 44	Skor Indikator Dominan Variabel X (Budaya Organisasi) .....	105



Lampiran 45	Tabel Nilai $r$ Product Moment.....	106
Lampiran 46	Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors .....	107
Lampiran 47	Tabel Normalitas .....	108
Lampiran 48	T Tabel.....	109
Lampiran 49	F Tabel.....	113
Lampiran 50	Tabel Isaac and Michael.....	114
Lampiran 51	Daftar Nama Responden Ujicoba.....	115
Lampiran 52	Daftar Nama Responden Final .....	117

# BAB 1

## Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan *The World Borderless* atau dunia tanpa batas. Kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Pada dunia ekonomi, usaha perkembangan berjalan dengan cepat seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih. Hal ini memicu persaingan antar organisasi untuk dapat menghasilkan suatu produk yang sesuai dengan keinginan konsumen.

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus dan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu<sup>1</sup>. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoretis, konseptual moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan.

---

<sup>1</sup> <http://vandyaprillyan.blogspot.com/2013/10/organisasi.html>, di akses pada tanggal 18 Maret 2014

Untuk mencapai itu semua karyawan organisasi harus memiliki selain perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* biasa disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap atau perilaku seorang karyawan yang dimaksudkan untuk membantu rekan kerjanya atau organisasi. Berbeda dengan kinerja kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang melampaui persyaratan formal dari pekerjaan.

Perilaku ini menggambarkan perilaku karyawan yang sukarela membantu rekan kerjanya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, aktif dalam mengikuti rapat, aktif memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan, berinisiatif mengikuti *training* untuk meningkatkan kompetensinya, dan tidak mengeluh tentang pekerjaan dan organisasi.

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, tugas-tugas semakin banyak dilakukan dalam tim-tim dan dimana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan yang akan melakukan perilaku OCB seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi, dan lain-lain. OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perusahaan, baik untuk tujuan perusahaan itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial dalam perusahaan tersebut.

Pada kenyataannya, yang terjadi adalah sebaliknya, masih ada karyawan yang OCB-nya rendah. Contohnya seperti terlambat masuk kerja, pada saat jam kerja karyawan berbincang melalui telepon atau mengobrol dengan karyawan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan<sup>2</sup>.

Permasalahan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dipengaruhi beberapa faktor. seperti (1) kepribadian, (2) hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan, (3) masa kerja, (5) iklim organisasi, dan (6) budaya organisasi (Organ dan Sloat dalam Zurasaka)<sup>3</sup>.

Faktor pertama yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian. Faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap.

Namun, pada kenyataannya masih ada karyawan yang memiliki kepribadian individualis sehingga lebih suka menutup diri untuk bekerja sama dengan orang lain<sup>4</sup>.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, masih banyak karyawan yang memiliki kepribadian yang tidak baik. Hal tersebut dibuktikan karena masih banyaknya karyawan yang tidak memperdulikan konsumen yang sedang kesulitan mencari barang yang diinginkan.

Faktor kedua dalam mempengaruhi OCB adalah hubungan yang tidak baik antara atasan dengan bawahan. Seorang atasan atau pemimpin dalam sebuah

---

<sup>2</sup> <http://contohmakalah4.blogspot.com/2013/12/skripsi-analisis-hubungan-kepuasan.html>, di akses pada tanggal 3 April 2014

<sup>3</sup> <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0CE4...>, di akses pada tanggal 20 Maret 2014

<sup>4</sup> <http://tamandewi.blogspot.com/search?q=mengenal+9+jenis+kepribadian+pekerja>, di akses pada tanggal 3 April 2014

perusahaan harus bisa berinteraksi dan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. Namun pada kenyataannya, masih ada permasalahan mengenai interaksi antara atasan dan bawahan. Masih banyaknya atasan belum bisa dijadikan panutan dan contoh oleh bawahannya, demikian juga bawahan ada yang tidak mau mengikuti arahan dan contoh yang diberikan oleh atasannya<sup>5</sup>.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan wawancara, atasan di perusahaan tersebut masih kurang berkomunikasi dan memberikan arahan kepada karyawannya. Hal ini menyebabkan kurangnya rasa peduli karyawan terhadap sesama karyawan lainnya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi OCB adalah masa kerja. Karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh pada OCB karena variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

Dari pernyataan di atas, karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang memperkerjakannya.

Pada kenyataannya masih ada permasalahan mengenai masa kerja. Pekerja yang lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi, kurang produktif dibandingkan mereka yang memiliki kualifikasi lebih rendah. Fenomena itu disebabkan karena pekerja berpendidikan tinggi lebih mudah merasa bosan. Sedangkan pekerja yang

---

<sup>5</sup> <http://badandiklat.jatengprov.go.id/index.php?p=wi&m=dt&id=59>, di akses pada tanggal 3 April 2014

lebih tua membuat lebih banyak kesalahan, dikarenakan atribut fisiknya yang lebih lemah dan kurang gesit dibandingkan rekan-rekan juniornya<sup>6</sup>.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan wawancara kepada karyawan baru, diskriminasi sosial dan memberi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan senior sering kali diterima oleh para karyawan junior.

Faktor keempat yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi (*Organizational Climate*). Baik buruknya iklim organisasi dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Jika iklim organisasi dalam suatu organisasi tersebut positif maka akan menciptakan perilaku yang positif pula pada karyawan di organisasi tersebut, begitu juga sebaliknya.

Namun, Pada kenyataannya, banyak karyawan baru yang merasa tertekan didalam bekerja karena kondisi lingkungan yang kurang mendukung mereka dalam proses kerja, seperti tekanan yang dilakukan oleh karyawan lama kepada karyawan baru<sup>7</sup>.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan wawancara, kurangnya dihargai para karyawan baru membuat merasa tidak nyaman dan kerasan bekerja di tempat tersebut.

Faktor kelima yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, pada umumnya, di dalam suatu organisasi, yang menjadi budaya penentu atau yang

---

<sup>6</sup> <https://id.berita.yahoo.com/bukti-mengapa-karyawan-senior-lebih-produktif-042300396.html>, di akses pada tanggal 5 April 2014

<sup>7</sup> <http://arsavin666.blogspot.com/2011/09/senior-vs-junior-kerja.html#more>, di akses pada tanggal 5 April 2014

memberi nilai utama adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki karyawan, adapun juga yang menjadi penentu adalah budaya yang telah ada atau diciptakan oleh pemimpin organisasi di awal terbentuknya organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, dan secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian yang ada di dalam suatu organisasi.

Di dalam organisasi juga terdapat macam-macam budaya organisasi (*organizational culture*). Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga tidak tertutup kemungkinan adanya karyawan yang menyukai atau yang tidak, sehingga diperlukan suatu penyatuan persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budaya organisasi.

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

Namun pada kenyataannya, banyak tradisi yang melekat di perusahaan yang membatasi ruang gerak mereka dalam mengeluarkan pendapat karena

dianggap masih bau kencur bagi para senior yang kaya pengalaman<sup>8</sup>. Hal tersebut menyebabkan terhambatnya OCB karyawan baru dikarenakan terbatasnya ruang gerak dalam mengeluarkan pendapat.

Berdasarkan survei awal peneliti di pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Banyaknya pengunjung yang datang untuk berbelanja mengharuskan karyawan aktif bekerja, bermobilitas tinggi, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dengan baik. Namun, pada kenyataannya OCB karyawan masih ada yang belum memuaskan. Karyawan fokus terhadap pekerjaannya masing-masing. Beberapa karyawan belum ada keinginan membantu rekannya yang pekerjaannya sedang banyak. Selain itu masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan pribadinya, seperti bermain telepon genggam atau mengobrol dengan karyawan lain pada saat jam kerja<sup>9</sup>.

Melihat latar belakang di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap interaksi antara atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin (*gender*), iklim organisasi, serta budaya organisasi mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Akan sangat menarik untuk mengetahui realita *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di seputar karyawan yang bekerja di pusat perbelanjaan di Indonesia, terutama pada pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur yang bertempat di Jalan Pondok Timur Raya, Bekasi, Jawa Barat.

---

<sup>8</sup> <http://arsavin666.blogspot.com/2011/09/senior-vs-junior-kerja.html#more>, di akses pada tanggal 5 April 2014

<sup>9</sup> Peneliti, *Survei Awal*, 2014



Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di Giant Supermarket cabang Pondok Timur yang bertempat di Jalan Pondok Timur Raya, Bekasi, Jawa Barat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur di Bekasi dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

1. Kepribadian yang kurang baik
2. Hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan yang buruk
3. Masa kerja yang kurang
4. Iklim organisasi yang tidak kondusif
5. Budaya organisasi yang buruk

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah terlihat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran yang sangat penting dan dipengaruhi berbagai faktor yang kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada "Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur di Bekasi".

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?".

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti lebih mengetahui secara spesifik dan mendalami tentang perilaku organisasi (*organizational behavior*). Hal yang lebih penting lagi peneliti dapat mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur.

##### 2. Bagi Fakultas Ekonomi

Menambah wawasan para mahasiswa yang ingin melakukan penelitian tentang perilaku organisasi dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

##### 3. Bagi Masyarakat

Memberikan pengetahuan tentang ilmu perilaku organisasi dan menambah wawasan mengenai permasalahan yang dialami oleh pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

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

Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan.

Untuk mencapai itu semua karyawan organisasi harus memiliki selain perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* biasa disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Didalam membicarakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perlu terlebih dahulu mengerti pengertian OCB secara umum.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is discretionary behavior that's no part of an employee's formal job requirements , but which promotes the effective functioning of the organization*"<sup>10</sup>. Menurut Robbins dan Coulter OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal

---

<sup>10</sup> Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Management, Eleventh Edition*, (Edinburgh:Pearson Education, 2012) p. 401

seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Sedangkan, menurut Wibowo, OCB merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya<sup>11</sup>.

Kesimpulan dari teori-teori di atas, OCB merupakan perilaku pekerja diluar dari kewajibannya yang mendukung kemajuan organisasi secara aktif.

Richard L. Draft menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kerja yang melampaui ketentuan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang diperlukan bagi keberhasilan organisasi<sup>12</sup>.

Sedangkan, menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, OCB adalah “...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>13</sup>. Menurut Greenberg dan Baron, OCB adalah bentuk perilaku informal dimana orang melampaui apa yang diharapkan dari mereka secara resmi untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi mereka dan orang-orang yang berada di dalamnya.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan, OCB adalah bentuk perilaku informal yang melampaui ketentuan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang diperlukan bagi keberhasilan organisasi yang bertujuan untuk mensejahterakan organisasi termasuk dan orang-orang yang berada di dalamnya.

---

<sup>11</sup> Wibowo, M. Phil, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), p. 506

<sup>12</sup> Richard L. Daft, *Management*, (Jakarta:Salemba Empat, 2006), p. 471

<sup>13</sup> Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Behavior In organizations*, (New Jersey:Pearson Education, 2003), p. 408)

Berdasarkan Greenberg dan Baron, OCB memiliki sejumlah dimensi yakni *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *courtesy*.

Penjelasannya adalah sebagai berikut

1. *Altruisme*, merupakan perilaku bijak yang memiliki efek membantu orang, umumnya pelanggan atau kolega, dengan tugas organisasi yang bersangkutan. Contohnya yaitu menolong pekerjaan rekan kerjanya, bertukar hari libur dengan rekan kerja, dan sukarela.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan perilaku yang berlangsung jauh melampaui minimum yang mungkin diharapkan dalam hal kehadiran, mengamati peraturan perusahaan, mengurangi waktu istirahat dan sejenisnya. Contohnya yaitu tidak pernah melewatkan hari kerja, mau datang ke kantor lebih cepat jika dibutuhkan, dan tidak menghabiskan waktu untuk pribadi.
3. *Civic virtue*, berhubungan dengan perilaku dimana karyawan berpartisipasi dalam kehidupan lebih luas dari organisasi dengan cara yang melampaui persyaratan dari tempat tugas mereka. Contohnya yaitu menghadiri rapat di kantor, mengikuti informasi baru tentang perusahaan.
4. *Sportsmanship*, mengacu pada kesediaan dari pihak karyawan untuk mentolerir kekurangan dari keadaan ideal atau ketidaknyamanan tanpa mengeluh. Contohnya yaitu bekerja tanpa mengeluh, tidak mencari-mencari kesalahan dengan perusahaan.
5. *Courtesy*, umumnya berhubungan dengan perilaku yang membantu rekan menghindari masalah kerja terkait atau mengurangi dampak dari masalah yang telah diantisipasi. Contohnya yaitu menghindari masalah, tidak meluapkan emosi ketika di provokasi<sup>14</sup>.

Menurut pengertian di atas, OCB merupakan perilaku pekerja diluar dari kewajibannya yang bertujuan untuk mendukung organisasi secara aktif serta efektif.

OCB juga dibagi kedalam lima dimensi. Pertama, *altruism* dengan indikator membantu rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan. Kedua, *conscientiousness* dengan indikator patuh terhadap aturan perusahaan. Ketiga, *civic virtue* dengan indikator keterlibatan, serta sub indikator peduli terhadap

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 409

kelangsungan hidup organisasi dan partisipasi. Keempat, *sportsmanship* dengan indikator toleransi. Kelima, *courtesy* dengan indikator menghindari masalah dalam bekerja.

## 2. Budaya Organisasi

Wagner dan Hollenbeck menyatakan :

Budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar korekasi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam mengatasi persoalan<sup>15</sup>.

Kilmann menyatakan bahwa :

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya<sup>16</sup>.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, asumsi, keyakinan, atau norma yang telah lama berlaku untuk mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya.

Robert P. Vecchio menyatakan budaya organisasi adalah “Nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Manahan P. Tampubolon, *op. cit.*, p. 227

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Kencana, 2010), p. 2

<sup>17</sup> Wibowo, M. Phil, *op. cit.*, p. 17

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, budaya organisasi adalah “Nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan”<sup>18</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan menjadi identitas perusahaan.

Schwartz dan Davis menyatakan bahwa :

Budaya organisasi adalah “...*a pattern of beliefs and expectations shared by organization’s members, these beliefs and expectations produce norms that powerfully shape the behavior of individuals and groups in the organization*”. Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi, kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi<sup>19</sup>.

Menurut Eldridge dan Crombie berpendapat bahwa :

Budaya organisasi adalah “... *the unique configuration of norms, values, beliefs, ways of behaving and so on that characterize the manner in which groups and individuals combine to get things done*”. Budaya organisasi adalah suatu konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya<sup>20</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan harapan yang menghasilkan konfigurasi unik dan cara-cara berperilaku pada individu dan kelompok untuk menyelesaikan tugasnya di dalam organisasi.

---

<sup>18</sup> Wibowo, M. Phil, *Ibid.*

<sup>19</sup> Wirawan, *op. cit.*, p. 9

<sup>20</sup> *Ibid.*

Tunstall mendefinisikan budaya organisasi sebagai :

*“...general constilation of beliefs, mores, customs, value systems, behavioral norms, and ways of doing business that are unique to each corporation, that set a pattern for corporate activity and actions, and that describe the implicit and emergent patterns of behavior and emotions characterizing life in the organization”*. Budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma, perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktifitas dan tindakan organisasi, serta melakukan pola implicit, perilaku, dan emosi yang muncul menjadi karakteristik dalam organisasi<sup>21</sup>.

Andrew Brown mendefinisikan budaya organisasi sebagai :

*“...pattern of beliefs, values, and learned ways of coping with experience that have developed during the course of an organization’s history, and which tend to be manifested in its material arrangements and in the behaviors of its members”*. Menurut Brown , budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam penaturan material dan perilaku anggota organisasi<sup>22</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi dan muncul menjadi karakteristik dalam organisasi.

Menurut Garet R. Jones, budaya organisasi sebagai “Seperangkat nilai bersama yang mengontrol interaksi setiap anggota organisasi, juga dengan para pemasok, pelanggan, dan pihak-pihak lain diluar organisasi”<sup>23</sup>.

Robert G. Owen mendefinisikan budaya organisasi sebagai :

Norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai organisasi di atas yang lainnya, asumsi dasar dan

---

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> *Ibid.*



kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya<sup>24</sup>.

Berdasarkan definisi di atas budaya organisasi adalah seperangkat nilai bersama yang mengontrol interaksi setiap anggota dan sesuatu yang dihargai oleh organisasi di atas yang lainnya, serta sesuatu yang harus dipelajari jika anggota ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.

Menurut Luthans, budaya organisasi merupakan “Norma dan nilai-nilai yang mengarahkan seseorang pada perilaku anggota organisasi”<sup>25</sup>.

Sarplin menyatakan bahwa :

Budaya organisasi adalah “Suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”<sup>26</sup>.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang mengarahkan seseorang pada perilaku anggota organisasi.

Stoner mendefinisikan budaya organisasi sebagai “Suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi”<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Khaerul Umam, Manajemen Organisasi, (Bandung:Pustaka Setia, 2012), p. 99

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

Schein menyatakan bahwa :

Budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, kemudian mengajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut<sup>28</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, budaya organisasi adalah suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang timbul dari suatu pola asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik

Monde dan Noe mendefinisikan budaya organisasi sebagai “Sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku”<sup>29</sup>.

Menurut Hodge, budaya organisasi adalah “Konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*)”<sup>30</sup>.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 100

suatu organisasi yang berasal dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*).

Peter F. Drucker menyatakan bahwa :

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut<sup>31</sup>.

Menurut Phithi Sithi Amnuai budaya organisasi adalah :

“Seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”<sup>32</sup>.

Berdasarkan dari definisi-definisi di atas, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah yang ada di dalam organisasi.

Daniel R. Denison mendefinisikan bahwa :

Budaya organisasi adalah “nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen, serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut”<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> *Ibid.*

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah “filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah”<sup>34</sup>.

Menurut definisi di atas, budaya organisasi adalah filosofi dasar yang memberikan nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dalam pengelolaan karyawan dan nasabah.

Disisi lain, budaya organisasi juga memiliki fungsi. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi yaitu :

(1) budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang, (4) budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, (5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan<sup>35</sup>.

Robbins juga menjelaskan bahwa terdapat sejumlah indikator di dalam budaya organisasi, yaitu.

1. Pengambilan risiko: Tingkat daya pendorong karyawan untuk berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail: Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil: Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu: Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim: Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

---

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2011), p, 8

6. Agresifitas: Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai<sup>36</sup>.

Menurut pengertian di atas, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi sebagai dasar koreksi atas persepsi yang timbul.

Budaya organisasi juga memiliki tujuh indikator. Pertama, pengambilan risiko dengan sub indikator percaya diri dan berani. Kedua, perhatian terhadap detail dengan sub indikator ketepatan dan analisis. Ketiga, orientasi terhadap hasil. Keempat, orientasi terhadap individu, kelima, orientasi terhadap tim. Keenam, agresifitas.

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

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh :

Yohanas Oemar, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru, Tahun 2013, pada Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 2, Nomer 1, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”. ISSN: 1693-5241.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai negeri sipil (PNS) Bappeda Kota Pekanbaru. Pada penelitian ini, budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen pada organisasi sebagai variabel bebas dan

---

<sup>36</sup> Stephen P. Robbins, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, (Jakarta:Erlangga, 2002), p. 275

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian adalah PNS di lingkungan Bappeda Kota Pekanbaru sejumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mendapatkan sampel sejumlah 56 orang. Teknik penggalan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan tes statistikal yaitu analisis regresi berganda. Pengujian kelayakan model diperoleh dari nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,625, yang artinya sebanyak 62,5% varian OCB PNS itu dapat dijelaskan dari pengujian varian tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi. Sementara 37,5% lainnya dijelaskan di luar model. Dari hasil pengujian kausalitas didapatkan dengan cara mengamati hasil dari signifikansi budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi terhadap variabel OCB dengan tingkat kepercayaan 99%. Kesimpulan penelitian tersebut adalah variabel budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan pada OCB PNS dalam konteks Bappeda Kota Pekanbaru dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS.

Dyah Puspita Sari, Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang, Rusdarti, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Suparjo, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Tahun 2013, pada Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Volume 1, Nomer 1, dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Plasa Simpanglima Semarang*". ISSN: 2337-6082.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Populasi diambil dari karyawan PT. Plasa Simpanglima Semarang. Sampel terdiri 132 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Setelah itu dilakukan uji validitas menggunakan SPSS sedangkan uji reliabilitas menggunakan SEM. Teknik analisis data yang diolah dengan menggunakan SEM dengan program AMOS. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Choon Jin Teh, Ali Boerhannoeddin, Azman Ismail, *University of Malaya*, Tahun 2011, pada *Journal Asian Business and Managemant*, Volume 11,

Nomer 4, dengan judul “*Organizational Culture and Performance Appraisal Process: Effect on Organizational Citizenship Behavior*”. ISSN: 1472-4782.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi (OC) dan proses penilaian kinerja (PA) dan dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada staf akademik dari institusi pendidikan tinggi swasta di Malaysia. Perilaku peran ekstra karyawan di luar persyaratan formal dikenal sebagai OCB, yang diyakini untuk mempromosikan fungsi efektif dari organisasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan individu dalam suatu organisasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *self-administered* yang melibatkan 77 anggota staf akademik dari institusi pendidikan tinggi swasta di Malaysia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tujuh dimensi yang dikembangkan oleh OC O'Reilly et. al. berkorelasi dengan PA dalam penelitian ini dan memiliki dampak yang signifikan pada OCB staf akademik.

### **C. Kerangka Teoretik**

Keberhasilan dari sebuah organisasi tidak lepas dari peran karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Karyawan merupakan aset yang paling utama dalam sebuah organisasi. Eksistensi serta produktivitas suatu organisasi ditentukan oleh para karyawannya, termasuk juga perilaku yang dimiliki karyawan tersebut. Perilaku karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut bisa berasal dari pihak eksternal atau dari dalam diri karyawan tersebut.



Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah budaya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan<sup>37</sup>. Bila karyawan memiliki perilaku *extra-role* atau *organizational citizenship behavior* (OCB), maka produktivitas organisasi akan baik. Namun jika perilaku OCB karyawan itu rendah dalam kaitannya dengan budaya organisasi yang buruk, hal ini dapat menghambat kinerja karyawan tersebut dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Karena itu, OCB yang rendah dikarenakan buruknya budaya organisasi harus segera diperbaiki serta ditingkatkan agar kinerja dan produktivitas organisasi semakin baik. Menurut P. R. Sparrow budaya bertindak sebagai stabilisator perilaku individu dan jika budaya tersebut bersikap positif maka akan menghasilkan serangkaian perilaku karyawan yang positif pula, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)<sup>38</sup>.

Sedangkan menurut Yohanas Oemar, budaya organisasi sangat mempengaruhi munculnya perilaku OCB. Semakin positif pegawai dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat ia dalam organisasi yang ada di instansinya, maka kecenderungannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat pula<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Edy Sutrisno, *op. cit.*, p. 3

<sup>38</sup> Cory L. Cooper, et. al., *Organizational Culture and Climate*, (West Sussex: John Wiley and Sons Ltd., 2001), p. 99

<sup>39</sup> <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/496>, di akses pada tanggal 23 Februari 2014

Menurut Dyah, Rusdarti, dan Suparjo, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap OCB, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan<sup>40</sup>.

Sedangkan menurut Choon, Ali, dan Azman, budaya organisasi memang memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB. Dikarenakan, ketika seorang pegawai cocok dengan budaya organisasi yang berada di perusahaan tempat ia bernaung, dapat menumbuhkan OCB, meskipun OCB bukan bagian dari sistem penilaian<sup>41</sup>.

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

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut : “Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”, sehingga semakin buruknya budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan, maka OCB karyawan akan semakin rendah.

---

<sup>40</sup> <http://ejournal.ekonomiuntagsmg.ac.id/index.php/JIDEB/article/view/75>, di akses pada tanggal 23 Februari 2014

<sup>41</sup> <http://www.palgrave-journals.com/abm/journal/v11/n4/abs/abm20124a.html>, di akses pada tanggal 5 Maret 2014

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini ialah mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur di Bekasi.

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

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur yang beralamat di Jalan Pondok Timur Raya, Bekasi Timur. Alasan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut karena berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan di dalam perusahaan tersebut terdapat masalah mengenai rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, karena faktor keterjangkauan, yaitu karena kesediaan perusahaan tersebut, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama empat bulan, terhitung dari bulan Maret 2014 sampai dengan Juni 2014. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat untuk melakukan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat mencurahkan penelitian pada pelaksanaan penelitian.

### C. Metode penelitian

Metode Penelitian merupakan “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”<sup>42</sup>. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan korelasi. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan peneliti yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dengan variable terikat.

Metode survei adalah :

Penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis<sup>43</sup>.

Korelasi berarti “Hubungan timbal balik”. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (budaya organisasi) yang diberi symbol X sebagai variabel

---

<sup>42</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: Alfabeta.2007), p.1

<sup>43</sup> Ibid, p.7

yang mempengaruhi variabel terikat (OCB) diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

#### 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>44</sup>.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pusat perbelanjaan Giant Supermarket. Sedangkan, populasi terjangkau adalah karyawan pusat perbelanjaan Giant Supermarket cabang Pondok Timur yang berjumlah 40 orang karyawan dikarenakan berdasarkan *survey* awal yang dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung ke perusahaan terdapat masalah mengenai OCB yang rendah di perusahaan ini. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table III.1.

**Tabel III.1**  
**Jumlah Rendahnya Karyawan**

Satuan Pekerjaan	Jumlah karyawan
Receiving	3
Accounting	3
GMS	4
GFS	5
Grocery	6
Produce	5
Diary	1
Kasir	9
MeetFish	4
Jumlah	40

<sup>44</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung, Alfabeta, 2007), p.72

Berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi dengan sampling error 5% adalah 36 orang karyawan.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”<sup>45</sup>.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut, maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Budaya Organisasi (variabel X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Variabel Y)**

#### **a. Definisi Konseptual**

OCB merupakan perilaku pekerja diluar dari kewajibannya yang bertujuan untuk mendukung organisasi secara aktif serta efektif.

---

<sup>45</sup> *Ibid* p.73

**b. Definisi Operasional**

OCB juga dibagi kedalam lima dimensi. Pertama, *altruism* dengan indikator membantu rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan. Kedua, *conscientiousness* dengan indikator patuh terhadap aturan perusahaan. Ketiga, *civic virtue* dengan indikator keterlibatan, serta sub indikator peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi dan partisipasi. Keempat, *sportsmanship* dengan indikator toleransi. Kelima, *courtesy* dengan indikator menghindari masalah dalam bekerja.

**c. Kisi-Kisi Instrumen OCB**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel OCB dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel OCB karyawan. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.2

**Tabel III.2**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel (OCB)**

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Altruisme</i>	Membantu rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan		1	15	2	1	15	1	12
			2						
<i>Conscientiousness</i>	Patuh terhadap aturan perusahaan		3	16	18	3	16	2	13
			4	17		4	17	3	14
			18						
<i>Civic Virtue</i>	Keterlibatan	peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi	5	19	20	6	19	4	15
			6	20		5		5	
		Partisipasi	7	21	9	7	21	6	16
			8			8		7	
			9						
<i>Sportmanship</i>	Toleransi		10	22	11	10	22	8	17
			11	23		12	23	9	18
			12						
<i>Courtesy</i>	Menghindari masalah dalam bekerja		13	24	-	13	24	10	20
			14	25		14	25	11	

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**TABEL III. 3**  
**Skala Penilaian Instrumen OCB**

NO.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR: Ragu-ragu	3	3
4.	TS: Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5



#### d. Validasi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Proses pengembangan Instrumen OCB dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel OCB terlihat pada tabel III.2

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel OCB sebagaimana tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan Giant Supermaret cabang Mutiara Gading Timur di Bekasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data instrumen uji coba, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

46

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$

Dimana :

$r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = Deviasi skor butir dari  $X_i$

$x_t$  = Deviasi skor dari  $X_t$ .

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan,

---

<sup>46</sup> Djaali dan Pudji Muljono, Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan (Jakarta : Grasindo,2008), h.86.

jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak *valid*, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*.

Dari hasil ujicoba tersebut terdapat 5 pernyataan yang *drop*, karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria  $r_{tabel} = 0,361$ . Sehingga, butir pernyataan final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi menjadi 20 butir pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 47$$

Dimana :

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$  = Jumlah varians skor butir
- $st^2$  = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 48$$

- Dimana :  $S_i^2$  = Simpangan baku
- $n$  = Jumlah populasi
- $\sum Xi^2$  = Jumlah kuadrat data X
- $\sum Xi$  = Jumlah data

<sup>47</sup> Ibid, h.89.

<sup>48</sup> Burhan nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki, statistika terapan untuk penelitian ilmu-ilmu sosial (Ynogyakarta: Gajah mada university pers, 2004), h.350.

## **2. Budaya Organisasi (Variabel X)**

### **a. Definisi Konseptual**

Menurut pengertian di atas, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi sebagai dasar koreksi atas persepsi yang timbul.

### **b. Definisi Operasional**

Budaya organisasi juga memiliki tujuh indikator. Pertama, pengambilan risiko dengan sub indikator percaya diri dan berani. Kedua, perhatian terhadap detail dengan sub indikator ketepatan dan analisis. Ketiga, orientasi terhadap hasil. Keempat, orientasi terhadap individu, kelima, orientasi terhadap tim. Keenam, agresifitas.

### **c. Kisi – Kisi Instrumen Budaya Organisasi**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel X (Budaya Organisasi)**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final			
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)		
Pengambilan risiko	Percaya diri	1	16	-	1	16	1	16		
	Berani	2	17	19	2	17	2	15		
		3	18		3		18		3	16
		4	19		4		4		4	16
Perhatian terhadap detail	Ketepatan	5	20	7	5	20	5	17		
		6			6		6			
	Analisis	8	21	22	8	21	7	18		
		9			22		9		8	
Orientasi terhadap hasil		10	-	11	10	-	9	-		
Orientasi terhadap individu		12	-	-	12	-	10	-		
Orientasi terhadap tim		13	23	24	13	23	11	19		
		14	24		14		11			
Agresivitas		15	25	-	15	25	12	20		
							13			

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 tabel III.5

**Tabel III. 5**  
**Skala Penilaian Untuk Budaya Organisasi**

NO.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR: Ragu-ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel pengembangan karir terlihat pada tabel III.4

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel budaya organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.4. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan pada 30 karyawan Giant Supermarket cabang Mutiara Gading Timur di Bekasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data instrumen uji coba, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

49

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$

Dimana :

- $r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- $x_i$  = Deviasi skor butir dari  $X_i$
- $x_t$  = Deviasi skor dari  $X_t$ .

---

<sup>49</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Op.Cit*, p.86.

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

Dari hasil ujicoba tersebut terdapat pernyataan yang *drop*, karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Sehingga, butir pernyataan final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi menjadi 20 butir pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 50$$

Dimana :

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$  = Jumlah varians skor butir
- $st^2$  = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 51$$

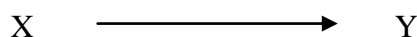
<sup>50</sup> *Ibid*, p.89.

<sup>51</sup> Burhan nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki, *Op. Cit.*, 350.

Dimana :  $S_i^2$  = Simpangan baku  
 $n$  = Jumlah populasi  
 $\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat data X  
 $\sum X_i$  = Jumlah data

## F. Konstelasi Hubungan antara Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (OCB). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Budaya organisasi

Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$\longrightarrow$  : Arah Hubungan

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{52}$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h 188.

Dimana:

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

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Persamaan regresi

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Sebelum data galat taksiran regresi Y atas X yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji *Liliefors*, pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

$H_0$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika  $L_o$  (hitung) <  $L_t$  (tabel), maka  $H_0$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Jika  $L_o$  (hitung) >  $L_t$  (tabel), maka  $H_0$  ditolak, berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.



Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur diatas adalah  $(Y - \hat{Y})$ .

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

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan linier.

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan tidak linier.

### **3. Uji Hipotesis**

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

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini:<sup>53</sup>.

**Tabel III.6**  
**DAFTAR ANALISIS VARIANS**  
**UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI**

Sumber Varians	Derajat 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	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$ *)	$F_o > F_t$ Maka regresi berarti
Sisa (s)	$n - 2$	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	$k - 2$	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$ ns)	$F_o < F_t$ Maka regresi linier
Galat (G)	$n - k$	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti  
ns) persamaan regresi linier/*not significant*

<sup>53</sup>*Ibid*, h. 332.

### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung  $r_{xy}$  dapat menggunakan rumus  $r_{xy}$  *Product Moment* dan Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad 54$$

Dimana:

- $r_{xy}$  = Tingkat keterkaitan hubungan
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam sebaran X
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

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

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad 55$$

- $t_{hitung}$  = Skor signifikan koefisien korelasi
- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*
- $n$  = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Dengan kriteria pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi signifikan

---

<sup>54</sup>*Ibid.*, h.212.

<sup>55</sup>*Ibid.*, h. 214.

Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi tidak signifikan.

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha=0,05$ ) dengan derajat kebebasan  $(dk)=n-2$ . Jika  $H_0$  ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif

#### d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

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

---

<sup>56</sup> Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Bandung : Alfabeta, 2007), h.231.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah budaya organisasi sebagai variabel bebas dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan secara berikut.

#### **1. *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)**

*Organizational citizenship behavior* memiliki 20 Pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrumen terbagi ke dalam lima dimensi. Pertama, *altruism* dengan indikator membantu rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan. Kedua, *conscientiousness* dengan indikator patuh terhadap aturan perusahaan. Ketiga, *civic virtue* dengan indikator keterlibatan, serta sub indikator peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi dan partisipasi. Keempat,

*sportsmanship* dengan indikator toleransi. Kelima, *courtesy* dengan indikator menghindari masalah dalam bekerja

Data *organizational citizenship behavior* diperoleh melalui pengisian instrument penelitian yang berupa kuesioner Model Skala *Likert* sebanyak 20 pernyataan yang diisi oleh 36 karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 79 dan skor tertinggi adalah 90, jumlah skor adalah 3066, sehingga rata-rata skor *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 85,17, varians ( $S^2$ ) sebesar 0,00 dan simpangan baku (S) sebesar 0,03 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 28)

Distribusi frekuensi data *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 12 sebanyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 2 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 23)

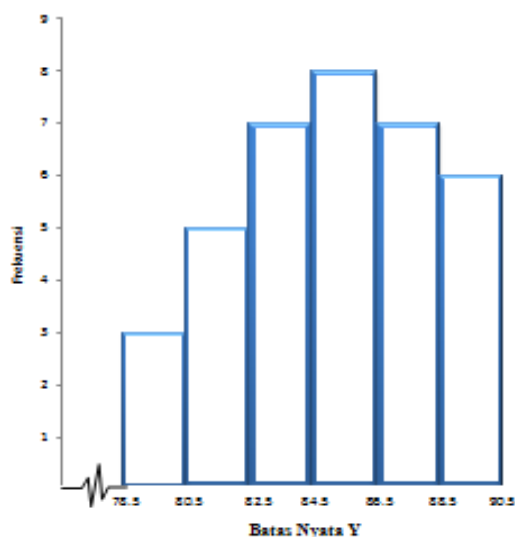
**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 80	78.5	80.5	3	8.3%
81 - 82	80.5	82.5	5	13.9%
83 - 84	82.5	84.5	7	19.4%
85 - 86	84.5	86.5	8	22.2%
87 - 88	86.5	88.5	7	19.4%
89 - 90	88.5	90.5	6	16.7%
Jumlah			36	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi, yaitu 8 yang terletak pada interval ke 4

yakni antara 85 - 86 dengan frekuensi relatif sebesar 22,2%. Sementara, frekuensi terendahnya yaitu 3 yang terletak pada interval pertama, yakni antara 79 - 80 dengan frekuensi relative 8,3%. Untuk mempermudah penafsiran data *organizational citizenship behavior*, maka data ini di gambarkan sebagai berikut.

**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**



**Gambar IV.1  
Grafik Histogram *Organizational Citizenship Behavior*  
(Variabel Y)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel *organizational citizenship behavior* terlihat bahwa dari hasil perhitungan, kelima indikator tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang. Indikator membantu rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan sebesar 19,73%. Selanjutnya, indikator patuh terhadap aturan perusahaan sebesar 20,12%. Kemudian indikator keterlibatan sebesar 19,99%. Indikator

toleransi sebesar 19,82%. Kemudian, indikator menghindari masalah dalam bekerja ialah sebesar 20,35%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 43).

**Tabel IV.2**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>				
Indikator	Membantu rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan	Patuh terhadap aturan perusahaan	Keterlibatan	Toleransi	Menghindari masalah dalam bekerja
Jumlah Soal	2	4	6	4	4
Skor/Persentase	19,73%	20,12%.	19,99%	19,82%	20,35%

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki 20 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrumen terbagi ke dalam enam indikator yaitu, Indikator yang pertama, pengambilan risiko dengan sub indikator percaya diri dan berani. Kedua, perhatian terhadap detail dengan sub indikator ketepatan dan analisis. Ketiga, orientasi terhadap hasil. Keempat, orientasi terhadap individu, kelima, orientasi terhadap tim. Keenam, agresifitas.

Data budaya organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala *Likert* sebanyak 20 pernyataan yang diisi oleh 36 Karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 69 dan skor tertinggi adalah 80, jumlah skor adalah 2685, sehingga rata-rata skor beban kerja ( $\bar{X}$ ) sebesar 74,59, varians ( $S^2$ ) sebesar 0,07 dan



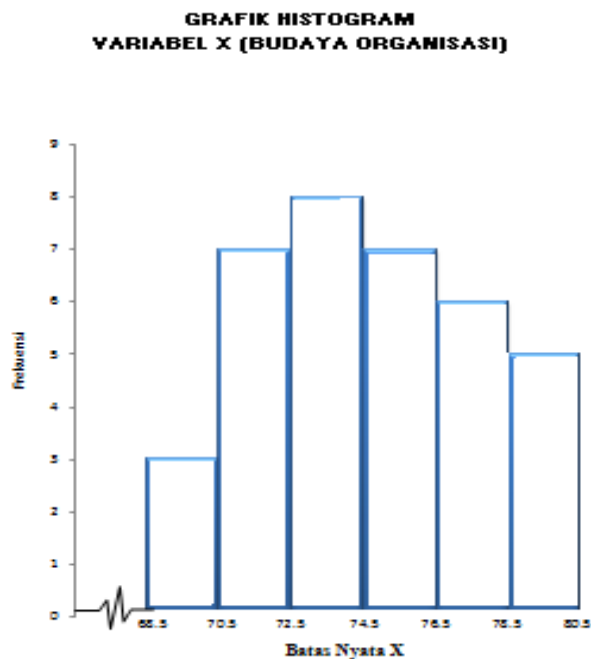
simpangan baku (S) sebesar 0,27 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 28).

Distribusi frekuensi data budaya organisasi dapat dilihat pada tabel IV.3, di mana rentang skor adalah 12, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 2 (Proses perhitungan pada lampiran 25)

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (Variabel X)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
69 - 70	68.5	70.5	3	8.3%
71 - 72	70.5	72.5	7	19.4%
73 - 74	72.5	74.5	8	22.2%
75 - 76	74.5	76.5	7	19.4%
77 - 78	76.5	78.5	6	16.7%
79 - 80	78.5	80.5	5	13.9%
Jumlah			36	100%

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel budaya organisasi, yaitu 8 yang terletak pada interval ke 3 yakni antara 73 - 74 dengan frekuensi relatif sebesar 22,2%. Sementara, frekuensi terendahnya, yaitu 3 yang terletak pada interval ke 1, yakni antara 69 - 70 dengan frekuensi relatif 8,3%. Untuk mempermudah penafsiran data budaya organisasi, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Budaya Organisasi (Variabel X)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel budaya organisasi terlihat bahwa keenam indikator yang digunakan untuk kuesioner tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang. Nilai indikator pengambilan risiko sebesar 16,93%. Indikator perhatian terhadap detail sebesar 16,29%. Selanjutnya, indikator orientasi terhadap hasil sebesar 16,93%. Kemudian indikator orientasi terhadap individu sebesar 16,68%. Sedangkan, orientasi terhadap tim sebesar 16,93%. Indikator agresifitas sebesar 16,24% (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 44). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4.

**Tabel IV.4**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Budaya Organisasi**

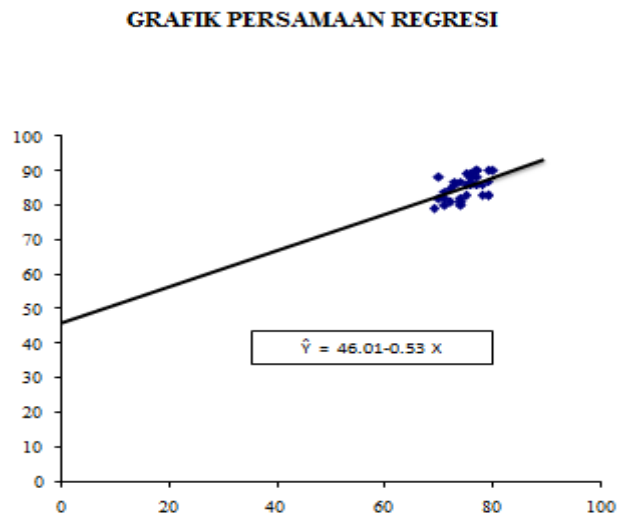
Variabel	Budaya Organisasi					
Indikator	Pengambilan Risiko	Perhatian Terhadap Detail	Orientasi Terhadap Hasil	Orientasi Terhadap Individu	Orientasi Terhadap Tim	Agresifitas
Jumlah Soal	7	6	1	1	3	2
Skor/persentase	16,93%	16,29%	16,93%	16,68%	16,93%	16,24%

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,53 dan menghasilkan konstanta sebesar 46,01. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 46.01 - 0.53 X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor budaya organisasi (X) akan mengakibatkan kenaikan *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,53 skor pada konstanta 46,01 (proses perhitungan pada lampiran 29).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 46.01 - 0.53 X$  dapat dilukiskan pada grafik Berikut ini:



**Gambar IV.3**  
**Persamaan Garis  $\hat{Y} = 46.01 - 0.53 X$**

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji lilliefors pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 36 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *lilliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0.130$  sedangkan  $L_t = 0,146$ . Ini berarti  $L_o < L_t$

(perhitungan terdapat pada lampiran 34). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5, sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

No.	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.130	0.146	Terima Ho	Normal

#### b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 10$  dan dk penyebut  $(n-k) = 24$  dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{hitung} = 1,83$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,38$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti regresi linier (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 38).

### 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 diterima  $H_0$ , jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  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 12,01 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 4,13. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 12,01 > F_{tabel} 4,13$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki

regresi berarti (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 39). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV.6**  
**Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi**  
**Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior***  
 $\hat{Y} = 46.01 - 0.53X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	36	261464			
Regresi (a)	1	261121.00			
Regresi (b/a)	1	89.52	89.52	12.01	4.13
Residu	34	253.48	7.46		
Tuna Cocok	10	109.68	10.97	1.83 ns)	2.38
Galat Kekeliruan	24	143.80	5.99		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena F<sub>hitung</sub> (12.01) > F<sub>tabel</sub> (4,13)

ns) Persamaan regresi linear karena F<sub>hitung</sub> (1.83) < F<sub>tabel</sub> (2,38)

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 budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0.511$  (Proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 40). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

**Tabel IV.7**  
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y**

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
	0.511	26,10%	3,465	1,68

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = 3,465 > 1,68

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh  $t_{hitung} = 3,465 > t_{tabel} = 1,68$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,511$  adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Koefisien determinasi  $r_{xy} = (0,511^2) = 0,2610$  berarti sebesar 26,10% *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur ditentukan oleh budaya organisasi (Proses perhitungan pada lampiran 42).

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

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior* atau semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*.

### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak

kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Sementara, *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh banyak faktor dan ditambah peneliti hanya menjadikan karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Dari perhitungan itu pula, budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* atau semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi, maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior*.

Pada variabel *organizational citizenship behavior*, kelima indikator tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang. Begitu pula pada variabel budaya organisasi, keenam indikator tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang.

*Organizational citizenship behavior* ditentukan oleh budaya organisasi sebesar 26,10% dan sisanya sebesar 73,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kepribadian, hubungan antara atasan dan bawahan, masa kerja, dan iklim organisasi.

## **Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Implikasi dari penelitian ini Giant Supermarket cabang Pondok Timur, harus dapat memberikan budaya organisasi yang lebih baik agar timbul *organizational citizenship behavior*.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa rendahnya budaya organisasi yang ada akan mengurangi *organizational citizenship behavior*. Hal yang perlu dilakukan perusahaan adalah lebih memperhatikan seluruh karyawan serta lebih berorientasi terhadap setiap individu, kerjasama tim dan hasil pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus lebih menanamkan rasa saling membantu, toleransi, patuh terhadap peraturan, aktif dalam bekerja, serta mengikuti setiap kegiatan yang diadakan perusahaan. Hal ini diutarakan karena menurut hasil perolehan skor rata-rata, keenam indikator dari budaya organisasi memiliki kontribusi yang relatif seimbang. Begitu juga dengan *organizational citizenship behavior*, kelima indikatornya memiliki kontribusi yang juga relatif seimbang.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam meningkatkan organizational *citizenship behavior* Karyawan Giant Supermarket cabang Pondok Timur, sebaiknya perusahaan menambahkan serta meningkatkan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Cory L. *et al. Organizational Culture and Climate*. West Sussex: John Wiley and Sons Ltd., 2001.
- Daft, Richard L. *Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2008.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior In organizations*. New Jersey: Pearson Education, 2003.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan, & Marzuki. *Statistika Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Ynogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2004,
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Management*. Edition 11. Edinburgh: Pearson Education, 2012.
- \_\_\_\_\_. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Spector, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequencces*. California: Sage Publication, Inc., 1997.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Edisi 3. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Umam, Khaerul. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Wibowo dan M. Phil. *Budaya Organissasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 20017.

## Lampiran 1



**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 : 1006/UN39.12/KM/2014 3 April 2014  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. Kepala Cabang **GIANT Supermarket Pondok Timur**

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

Nama : **Reza Muhammad**  
Nomor Registrasi : 8135108190  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **GIANT Supermarket Pondok Timur,  
Jl. Pondok Timur Raya, Bekasi Timur**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :  
**"Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior"**

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



## Lampiran 2

Nomor : Bekasi, 14 Juni 2014  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian  
untuk Skripsi

Kepada Yth,  
Kepala Biro Administrasi Akademik  
Dan Kmahasiswaan UNJ  
di Tempat.

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : 1006/UN39.12/KM/2014 tanggal 3 April 2014 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima mahasiswa Saudara :

Nama : Reza Muhammad  
No.Registrasi : 8135108190  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi

untuk mengadakan penelitian tentang "**Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior**" di Giant Supermarket Cabang Pondok Timur.

Demikian yang dapat kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala HRD Giant Supermarket  
Pondok Timur



## Lampiran 3

**KUESIONER UJI COBA**  
*Organizational Citizenship Behavior*  
**Variabel (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya membantu rekan kerja yang pekerjaannya sedang menumpuk					
2.	Saya membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan					
3.	Saya ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya tetap masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
5.	Saya memberi saran membangun untuk kebaikan perusahaan					
6.	Saya mengikuti informasi terbaru tentang perusahaan					
7.	Saya mengikuti rapat yang diadakan perusahaan					
8.	Saya mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan					
9.	Saya ikut dalam kegiatan sosial diluar perusahaan					
10.	Saya bersemangat mengerjakan pekerjaan yang menumpuk					
11.	Saya bersemangat bekerja dalam keadaan tempat kerja kotor					
12.	Saya menerima konsekuensi dimarahi atasan					
13.	Saya mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham					
14.	Saya memaafkan rekan kerja yang membuat kesal					
15.	Saya enggan membantu pekerjaan rekan kerja yang menumpuk					
16.	Saya tidak masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
17.	Saya menggunakan telepon gengam untuk keperluan pribadi saat jam kerja					
18.	Saya bercanda tawa dengan rekan kerja saat jam kerja					
19.	Saya tidak mau memberikan masukan kepada perusahaan					
20.	Saya tidak membela perusahaan yang					

	dikritik orang lain					
21.	Saya tidak mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan					
22.	Saya mengeluh pekerjaan yang menumpuk					
23.	Saya menggerutu dimarahi atasan					
24.	Saya menghiraukan rekan kerja yang berselisih paham					
25.	Saya marah dengan rekan kerja yang membuat kesal					



## Lampiran 4

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN  
VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																									Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	106	11236
2	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	4	103	10609
3	4	2	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	1	5	98	9604
4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	5	101	10201
5	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	2	5	1	1	1	84	7056
6	4	4	4	3	5	5	5	4	5	2	2	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	1	1	1	92	8464
7	4	5	2	5	2	3	4	4	5	2	3	4	2	4	4	5	5	3	5	1	4	4	2	4	2	88	7744
8	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	2	104	10816
9	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	1	4	96	9216
10	3	4	3	5	1	4	4	5	4	2	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	94	8836
11	5	5	4	3	1	1	5	1	3	1	3	5	4	5	1	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	87	7569
12	4	3	4	2	5	5	4	2	4	4	5	4	3	5	1	5	4	5	4	5	3	4	2	4	2	93	8649
13	5	4	5	2	2	2	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	102	10404
14	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	105	11025
15	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	1	3	3	5	5	4	1	4	98	9604
16	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	99	9801
17	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	109	11881
18	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	2	4	102	10404
19	5	5	5	5	3	3	2	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	4	2	4	100	10000
20	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	99	9801
21	5	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	3	103	10609
22	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	96	9216
23	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	3	4	2	5	2	103	10609
24	2	3	1	3	2	5	2	5	2	2	3	2	1	3	3	5	3	3	4	2	3	3	1	2	1	66	4356
25	3	1	4	2	1	2	3	2	3	2	4	3	1	3	2	3	1	5	5	5	3	2	4	1	2	67	4489
26	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	4	3	2	3	99	9801
27	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	110	12100
28	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	104	10816
29	3	4	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	1	53	2809
30	3	2	4	5	3	5	3	5	3	4	2	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	5	5	103	10609
$\Sigma X_i$	127	114	112	119	107	112	121	113	107	104	104	128	117	139	116	136	122	109	124	99	126	122	100	89	97	2864	278334
$\Sigma X_i^2$	557	470	452	505	441	454	515	459	399	392	396	568	495	655	480	632	520	429	532	357	550	526	380	335	365		

## Lampiran 5

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke satu  

$$\Sigma X_i = 5 + 4 + 4 + 4 + \dots + 3$$

$$= 127$$
2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden  

$$\Sigma X_t = 106 + 103 + 98 + 101 + \dots + 103$$

$$= 2864$$
3. Kolom  $\Sigma X_t^2$   

$$\Sigma X_t^2 = 106^2 + 103^2 + 98^2 + 101^2 + \dots + 103^2$$

$$= 278334$$
4. Kolom  $\Sigma X_i^2$   

$$\Sigma X_i^2 = 5^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 3^2$$

$$= 557$$
5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$   

$$\Sigma X_i \cdot X_t = 530 + 412 + 392 + 404 + \dots + 309$$

$$= 12320$$
6. Kolom  $\Sigma x_i^2$   

$$\Sigma x_i^2 = \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$$

$$= 557 - \frac{127^2}{30}$$

$$= 19.367$$
7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$   

$$\Sigma x_i \cdot x_t = \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$$

$$= 12320 - \frac{127 \cdot 2864}{30}$$

$$= 195.733$$
8. Kolom  $\Sigma x_t^2$   

$$\Sigma x_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$$

$$= 278334 - \frac{2864^2}{30}$$

$$= 4917.47$$
9. Kolom r hitung  

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}}$$

$$= \frac{195.733}{\sqrt{19.367 \cdot 4917.467}} = 0.634$$

## Lampiran 6

**DATA PERHITUNGAN UJI VALIDITAS  
VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**

<b>No. Butir</b>	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kesimp.</b>
<b>1</b>	127	557	12320	19.37	195.73	4917.47	0.634	0.361	<b>Valid</b>
<b>2</b>	114	470	11018	36.80	134.80	4917.47	0.317	0.361	<b>Drop</b>
<b>3</b>	112	452	10933	33.87	240.73	4917.47	0.590	0.361	<b>Valid</b>
<b>4</b>	119	505	11576	32.97	215.47	4917.47	0.535	0.361	<b>Valid</b>
<b>5</b>	107	441	10540	59.37	325.07	4917.47	0.602	0.361	<b>Valid</b>
<b>6</b>	112	454	10885	35.87	192.73	4917.47	0.459	0.361	<b>Valid</b>
<b>7</b>	121	515	11760	26.97	208.53	4917.47	0.573	0.361	<b>Valid</b>
<b>8</b>	113	459	10955	33.37	167.27	4917.47	0.413	0.361	<b>Valid</b>
<b>9</b>	107	399	10299	17.37	84.07	4917.47	0.288	0.361	<b>Drop</b>
<b>10</b>	104	392	10172	31.47	243.47	4917.47	0.619	0.361	<b>Valid</b>
<b>11</b>	104	396	10046	35.47	117.47	4917.47	0.281	0.361	<b>Drop</b>
<b>12</b>	128	568	12457	21.87	237.27	4917.47	0.724	0.361	<b>Valid</b>
<b>13</b>	117	495	11442	38.70	272.40	4917.47	0.624	0.361	<b>Valid</b>
<b>14</b>	139	655	13414	10.97	144.13	4917.47	0.621	0.361	<b>Valid</b>
<b>15</b>	116	480	11280	31.47	205.87	4917.47	0.523	0.361	<b>Valid</b>
<b>16</b>	136	632	13143	15.47	159.53	4917.47	0.578	0.361	<b>Valid</b>
<b>17</b>	122	520	11870	23.87	223.07	4917.47	0.651	0.361	<b>Valid</b>
<b>18</b>	109	429	10532	32.97	126.13	4917.47	0.313	0.361	<b>Drop</b>
<b>19</b>	124	532	11962	19.47	124.13	4917.47	0.401	0.361	<b>Valid</b>
<b>20</b>	99	357	9545	30.30	93.80	4917.47	0.243	0.361	<b>Drop</b>
<b>21</b>	126	550	12225	20.80	196.20	4917.47	0.613	0.361	<b>Valid</b>
<b>22</b>	122	526	11836	29.87	189.07	4917.47	0.493	0.361	<b>Valid</b>
<b>23</b>	100	380	9785	46.67	238.33	4917.47	0.498	0.361	<b>Valid</b>
<b>24</b>	89	335	8741	70.97	244.47	4917.47	0.414	0.361	<b>Valid</b>
<b>25</b>	97	365	9598	51.37	337.73	4917.47	0.672	0.361	<b>Valid</b>

## Lampiran 7

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH UJI VALIDITAS  
VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																				Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	91	8281
2	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	84	7056
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	5	83	6889
4	4	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	2	5	81	6561
5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	2	5	1	1	1	70	4900
6	4	4	3	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	4	5	4	5	1	1	1	74	5476
7	4	2	5	2	3	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	4	2	71	5041
8	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	2	82	6724
9	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	1	4	80	6400
10	3	3	5	1	4	4	5	2	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	75	5625
11	5	4	3	1	1	5	1	1	5	4	5	1	5	3	4	4	5	3	4	3	67	4489
12	4	4	2	5	5	4	2	4	4	3	5	1	5	4	4	3	4	2	4	2	71	5041
13	5	5	2	2	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	82	6724
14	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	84	7056
15	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	1	4	80	6400
16	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	80	6400
17	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	88	7744
18	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	84	7056
19	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	4	83	6889
20	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	80	6400
21	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	85	7225
22	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	80	6400
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	2	5	2	83	6889
24	2	1	3	2	5	2	5	2	2	1	3	3	5	3	4	3	3	1	2	1	53	2809
25	3	4	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	5	3	2	4	1	2	49	2401
26	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	2	3	81	6561
27	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	90	8100
28	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	87	7569
29	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	2	1	42	1764
30	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	91	8281
$\Sigma X_i$	127	112	119	107	112	121	113	104	128	117	139	116	136	122	124	126	122	100	89	97	2331	185151
$\Sigma X_i^2$	557	452	505	441	454	515	459	392	568	495	655	480	632	520	532	550	526	380	335	365		

## Lampiran 8

**DATA PERHITUNGAN KEMBALI UJI VALIDITAS  
VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	127	557	10032	19.37	164.10	4032.30	0.587	0.361	Valid
2	112	452	8913	33.87	210.60	4032.30	0.570	0.361	Valid
3	119	505	9472	32.97	225.70	4032.30	0.619	0.361	Valid
4	107	441	8596	59.37	282.10	4032.30	0.577	0.361	Valid
5	112	454	8893	35.87	190.60	4032.30	0.501	0.361	Valid
6	121	515	9566	26.97	164.30	4032.30	0.498	0.361	Valid
7	113	459	8961	33.37	180.90	4032.30	0.493	0.361	Valid
8	104	392	8312	31.47	231.20	4032.30	0.649	0.361	Valid
9	128	568	10158	21.87	212.40	4032.30	0.715	0.361	Valid
10	117	495	9343	38.70	252.10	4032.30	0.638	0.361	Valid
11	139	655	10924	10.97	123.70	4032.30	0.588	0.361	Valid
12	116	480	9230	31.47	216.80	4032.30	0.609	0.361	Valid
13	136	632	10711	15.47	143.80	4032.30	0.576	0.361	Valid
14	122	520	9687	23.87	207.60	4032.30	0.669	0.361	Valid
15	124	532	9745	19.47	110.20	4032.30	0.393	0.361	Valid
16	126	550	9975	20.80	184.80	4032.30	0.638	0.361	Valid
17	122	526	9650	29.87	170.60	4032.30	0.492	0.361	Valid
18	100	380	7998	46.67	228.00	4032.30	0.526	0.361	Valid
19	89	335	7127	70.97	211.70	4032.30	0.396	0.361	Valid
20	97	365	7858	51.37	321.10	4032.30	0.706	0.361	Valid

## Lampiran 9

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**

No.	Varians
1	0.65
2	1.13
3	1.10
4	1.98
5	1.20
6	0.90
7	1.11
8	1.05
9	0.73
10	1.29
11	0.37
12	1.05
13	0.52
14	0.80
15	0.65
16	0.69
17	1.00
18	1.56
19	2.37
20	1.71
$\sum Si^2$	<b>21.82</b>

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{557 - \frac{127^2}{30}}{30} = 0.65$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{185151 - \frac{2331^2}{30}}{30} = 134.41$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{20}{20-1} \left( 1 - \frac{21.82}{134.41} \right)$$

$$= 0.8817222$$

#### Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,881 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reabilitas yang sangat tinggi**

## Lampiran 10

**KUESIONER UJI COBA**  
**Budaya Organisasi (Variabel X)**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memberikan ide-ide positif dalam mengembangkan perusahaan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal					
3.	Saya siap dalam menghadapi efek dari pekerjaan					
4.	Saya mengetahui bahaya-bahaya di dalam pekerjaan					
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang harus saya kerjakan					
6.	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
8.	Saya mengecek ulang setelah selesai pekerjaan dikerjakan					
9.	Saya memperbaiki pekerjaan yang belum akurat					
10.	Saya fokus terhadap hasil pekerjaan daripada prosesnya					
11.	Saya mendapatkan pengaruh positif dari pekerjaan					
12.	Saya mengerjakan semua tugas sendiri					
13.	Saya mengerjakan semua tugas secara berkelompok					
14.	Saya membantu pekerjaan rekan kerja saya					
15.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas					
16.	Saya menghiraukan tentang kemajuan perusahaan					
17.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan setengah hati					
18.	Saya belum menyiapkan diri dalam menghadapi efek dari pekerjaan					
19.	Saya belum siap mengantisipasi bahaya-bahaya dalam pekerjaan saya					
20.	Saya mengerjakan pekerjaan belum sesuai dengan apa yang harus saya kerjakan					
21.	Saya tidak mengecek ulang pekerjaan					
22.	Saya malas memperbaiki pekerjaan yang					

	belum akurat					
23.	Saya tidak bekerja sama dengan rekan kerja					
24.	Saya memilih-milih rekan kerja dalam membantu pekerjaannya					
25.	Saya bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas					



Lampiran 11

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN  
VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																									Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	111	12321
2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	107	11449
3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	5	104	10816
4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	4	5	5	2	5	102	10404
5	4	1	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	1	1	1	84	7056
6	4	2	4	4	4	5	5	4	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	1	1	93	8649
7	4	5	1	5	3	3	4	4	5	2	5	4	1	4	4	5	5	4	5	1	4	4	2	4	2	90	8100
8	4	5	1	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	2	5	2	101	10201
9	5	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	1	4	100	10000
10	4	4	3	4	1	4	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	98	9604
11	5	5	4	4	1	1	5	1	5	1	5	5	4	5	1	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	91	8281
12	4	3	4	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	1	5	4	5	4	3	3	4	2	4	2	89	7921
13	5	4	4	1	1	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	102	10404
14	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	102	10404
15	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	3	3	5	5	4	1	4	103	10609
16	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	2	3	103	10609
17	5	5	5	4	5	4	5	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	108	11664
18	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	105	11025
19	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	4	2	4	105	11025
20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	102	10404
21	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	108	11664
22	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	99	9801
23	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	2	5	2	108	11664
24	2	1	1	2	1	4	4	4	2	2	4	2	1	3	3	5	4	3	4	3	3	3	1	2	1	65	4225
25	3	3	4	2	1	1	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	2	5	5	4	4	4	4	1	4	74	5476
26	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	4	3	2	3	100	10000
27	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	117	13689
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	116	13456
29	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	2	55	3025
30	5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	115	13225
$\Sigma X_i$	130	119	114	116	108	116	116	106	132	109	131	128	118	139	116	136	126	124	113	120	128	125	100	87	100	2957	297171
$\Sigma X_i^2$	580	513	476	490	444	490	486	418	604	431	583	568	502	655	480	632	546	542	465	510	568	541	380	319	380		

## Lampiran 12

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke satu  

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 4 + 5 + 4 + \dots + 5 \\ &= 130\end{aligned}$$
2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden  

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 111 + 107 + 104 + 102 + \dots + 115 \\ &= 2957\end{aligned}$$
3. Kolom  $\Sigma X_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 111^2 + 107^2 + 104^2 + 102^2 + \dots + 115^2 \\ &= 297171\end{aligned}$$
4. Kolom  $\Sigma X_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 4^2 + 5^2 + 4^2 + \dots + 5^2 \\ &= 580\end{aligned}$$
5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 444 + 428 + 520 + 408 + \dots + 575 \\ &= 13042\end{aligned}$$
6. Kolom  $\Sigma x_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 580 - \frac{130^2}{30} \\ &= 16.667\end{aligned}$$
7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 13042 - \frac{130 \times 2957}{30} \\ &= 228.33\end{aligned}$$
8. Kolom  $\Sigma x_t^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 297171 - \frac{2957^2}{30} \\ &= 5709.37\end{aligned}$$
9. Kolom  $r_{hitung}$   

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{228.333}{\sqrt{16.667 \times 5709.367}} = \mathbf{0.740}\end{aligned}$$

## Lampiran 13

**DATA PERHITUNGAN UJI VALIDITAS  
VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	130	580	13042	16.67	228.33	5709.37	0.740	0.361	Valid
2	119	513	12047	40.97	317.57	5709.37	0.657	0.361	Valid
3	114	476	11562	42.80	325.40	5709.37	0.658	0.361	Valid
4	116	490	11731	41.47	297.27	5709.37	0.611	0.361	Valid
5	108	444	10973	55.20	327.80	5709.37	0.584	0.361	Valid
6	116	490	11739	41.47	305.27	5709.37	0.627	0.361	Valid
7	116	486	11516	37.47	82.27	5709.37	0.178	0.361	Drop
8	106	418	10684	43.47	235.93	5709.37	0.474	0.361	Valid
9	132	604	13285	23.20	274.20	5709.37	0.753	0.361	Valid
10	109	431	11029	34.97	285.23	5709.37	0.638	0.361	Valid
11	131	583	12971	10.97	58.77	5709.37	0.235	0.361	Drop
12	128	568	12862	21.87	245.47	5709.37	0.695	0.361	Valid
13	118	502	11913	37.87	282.13	5709.37	0.607	0.361	Valid
14	139	655	13841	10.97	140.23	5709.37	0.560	0.361	Valid
15	116	480	11670	31.47	236.27	5709.37	0.557	0.361	Valid
16	136	632	13560	15.47	154.93	5709.37	0.521	0.361	Valid
17	126	546	12606	16.80	186.60	5709.37	0.603	0.361	Valid
18	124	542	12436	29.47	213.73	5709.37	0.521	0.361	Valid
19	113	465	11226	39.37	87.97	5709.37	0.186	0.361	Drop
20	120	510	12102	30.00	274.00	5709.37	0.662	0.361	Valid
21	128	568	12881	21.87	264.47	5709.37	0.748	0.361	Valid
22	125	541	12402	20.17	81.17	5709.37	0.239	0.361	Drop
23	100	380	10173	46.67	316.33	5709.37	0.613	0.361	Valid
24	87	319	8747	66.70	171.70	5709.37	0.278	0.361	Drop
25	100	380	10173	46.67	316.33	5709.37	0.613	0.361	Valid

## Lampiran 14

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH UJI VALIDITAS  
VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																				Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	91	8281
2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	88	7744
3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86	7396
4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	86	7396
5	4	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	2	1	1	66	4356
6	4	2	4	4	4	5	4	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	73	5329
7	4	5	1	5	3	3	4	5	2	4	1	4	4	5	5	4	1	4	2	2	68	4624
8	4	5	1	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	78	6084
9	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	86	7396
10	4	4	3	4	1	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	79	6241
11	5	5	4	4	1	1	1	5	1	5	4	5	1	5	3	4	4	4	3	3	68	4624
12	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	1	5	4	5	3	3	2	2	68	4624
13	5	4	4	1	1	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	80	6400
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	78	6084
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	1	3	5	4	4	85	7225
16	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	85	7225
17	5	5	5	4	5	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	89	7921
18	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	87	7569
19	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	91	8281
20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	81	6561
21	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	87	7569
22	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	80	6400
23	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	2	87	7569
24	2	1	1	2	1	4	4	2	2	2	1	3	3	5	4	3	3	3	1	1	48	2304
25	3	3	4	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	5	4	4	4	4	57	3249
26	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	85	7225
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	9025
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	93	8649
29	3	3	1	2	2	1	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	1	2	2	2	43	1849
30	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	9409
$\Sigma x_i$	130	119	114	116	108	116	106	132	109	128	118	139	116	136	126	124	120	128	100	100	2385	194609
$\Sigma x_i^2$	580	513	476	490	444	490	418	604	431	568	502	655	480	632	546	542	510	568	380	380		

## Lampiran 15

**DATA PERHITUNGAN KEMBALI UJI VALIDITAS  
VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	130	580	10545	16.67	210.00	5001.50	0.727	0.361	Valid
2	119	513	9750	40.97	289.50	5001.50	0.640	0.361	Valid
3	114	476	9376	42.80	313.00	5001.50	0.677	0.361	Valid
4	116	490	9513	41.47	291.00	5001.50	0.639	0.361	Valid
5	108	444	8913	55.20	327.00	5001.50	0.622	0.361	Valid
6	116	490	9522	41.47	300.00	5001.50	0.659	0.361	Valid
7	106	418	8645	43.47	218.00	5001.50	0.468	0.361	Valid
8	132	604	10734	23.20	240.00	5001.50	0.705	0.361	Valid
9	109	431	8952	34.97	286.50	5001.50	0.685	0.361	Valid
10	128	568	10410	21.87	234.00	5001.50	0.708	0.361	Valid
11	118	502	9660	37.87	279.00	5001.50	0.641	0.361	Valid
12	139	655	11181	10.97	130.50	5001.50	0.557	0.361	Valid
13	116	480	9474	31.47	252.00	5001.50	0.635	0.361	Valid
14	136	632	10941	15.47	129.00	5001.50	0.464	0.361	Valid
15	126	546	10185	16.80	168.00	5001.50	0.580	0.361	Valid
16	124	542	10040	29.47	182.00	5001.50	0.474	0.361	Valid
17	120	510	9795	30.00	255.00	5001.50	0.658	0.361	Valid
18	128	568	10427	21.87	251.00	5001.50	0.759	0.361	Valid
19	100	380	8273	46.67	323.00	5001.50	0.669	0.361	Valid
20	100	380	8273	46.67	323.00	5001.50	0.669	0.361	Valid

## Lampiran 16

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**

No.	Varians
1	0.56
2	1.37
3	1.43
4	1.38
5	1.84
6	1.38
7	1.45
8	0.77
9	1.17
10	0.73
11	1.26
12	0.37
13	1.05
14	0.52
15	0.56
16	0.98
17	1.00
18	0.73
19	1.56
20	1.56
$\sum Si^2$	<b>21.64</b>

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{580 - \frac{130^2}{30}}{30} = 0.56$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{194609 - \frac{2385^2}{30}}{30} = 166.72$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{20}{20-1} \left( 1 - \frac{21.64}{166.72} \right)$$

$$= 0.91597784$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,881 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

## Lampiran 17

**KUESIONER FINAL**  
***Organizational Citizenship Behavior***  
**Variabel (Y)**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya membantu rekan kerja yang pekerjaannya sedang menumpuk					
2.	Saya ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya tetap masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
4.	Saya memberi saran membangun untuk kebaikan perusahaan					
5.	Saya mengikuti informasi terbaru tentang perusahaan					
6.	Saya mengikuti rapat yang diadakan perusahaan					
7.	Saya mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan					
8.	Saya bersemangat mengerjakan pekerjaan yang menumpuk					
9.	Saya menerima konsekuensi dimarahi atasan					
10.	Saya mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham					
11.	Saya memaafkan rekan kerja yang membuat kesal					
12.	Saya enggan membantu pekerjaan rekan kerja yang menumpuk					
13.	Saya tidak masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
14.	Saya menggunakan telepon gengam untuk keperluan pribadi saat jam kerja					
15.	Saya tidak mau memberikan masukan kepada perusahaan					
16.	Saya tidak mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan					
17.	Saya mengeluh pekerjaan yang menumpuk					
18.	Saya menggerutu dimarahi atasan					
19.	Saya menghiraukan rekan kerja yang berselisih paham					



20.	Saya marah dengan rekan kerja yang membuat kesal					
-----	--	--	--	--	--	--

## Lampiran 18

**KUESIONER FINAL**  
**Budaya Organisasi**  
**Variabel (X)**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya yakin dengan kemampuan saya bisa menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal					
3.	Saya siap dalam menghadapi efek dari pekerjaan					
4.	Saya mengetahui bahaya-bahaya di dalam pekerjaan					
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang harus saya kerjakan					
6.	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja					
7.	Saya mengecek ulang setelah selesai pekerjaan dikerjakan					
8.	Saya memperbaiki pekerjaan yang belum akurat					
9.	Saya fokus terhadap hasil pekerjaan daripada prosesnya					
10.	Saya mengerjakan semua tugas sendiri					
11.	Saya mengerjakan semua tugas secara berkelompok					
12.	Saya membantu pekerjaan rekan kerja saya					
13.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas					
14.	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya bisa menyelesaikan pekerjaan					
15.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan setengah hati					
16.	Saya belum menyiapkan diri dalam menghadapi efek dari pekerjaan					
17.	Saya mengerjakan pekerjaan belum sesuai dengan apa yang harus saya kerjakan					
18.	Saya tidak mengecek ulang pekerjaan					
19.	Saya tidak bekerja sama dengan rekan kerja					
20.	Saya bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas					

## Lampiran 19

**DATA MENTAH VARIABEL Y**  
**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

No. Resp.	No. Item																				Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	90	8100
2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	81	6561
3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	83	6889
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	89	7921
5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	90	8100
6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	90	8100
7	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	82	6724
8	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	84	7056
9	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	89	7921
10	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	88	7744
11	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	82	6724
12	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	87	7569
13	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	88	7744
14	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	86	7396
15	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	82	6724
16	4	2	4	4	4	5	3	2	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	80	6400
17	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	2	5	2	2	4	4	5	5	4	79	6241
18	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5	4	86	7396
19	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	87	7569
20	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	85	7225
21	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	86	7396
22	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	83	6889
23	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	4	5	81	6561
24	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	87	7569
25	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	83	6889
26	3	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	80	6400
27	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	86	7396
28	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	83	6889
29	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	87	7569
30	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	88	7744
31	2	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	86	7396
32	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	8100
33	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	85	7225
34	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	84	7056
35	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	85	7225
36	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	84	7056
Σ	152	155	156	161	147	154	149	148	147	153	162	150	155	150	152	155	154	158	153	155	3066	261464

## Lampiran 20

**DATA MENTAH VARIABEL X**  
**BUDAYA ORGANISASI**

No. Resp.	No. Item																				Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	80	6400
2	4	5	4	5	2	5	3	4	4	2	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	74	5476
3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	79	6241
4	2	5	4	4	3	3	4	2	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	75	5625
5	5	4	4	2	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	77	5929
6	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	3	79	6241
7	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	71	5041
8	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	71	5041
9	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	76	5776
10	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	4	2	3	70	4900
11	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	70	4900
12	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	3	74	5476
13	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	77	5929
14	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	2	77	5929
15	4	5	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	74	5476
16	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	4	71	5041
17	4	4	3	3	5	4	2	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	3	2	2	69	4761
18	3	3	4	3	2	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	2	73	5329
19	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	79	6241
20	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	4	3	72	5184
21	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	5	3	4	75	5625
22	5	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	78	6084
23	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	72	5184
24	4	2	3	3	5	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	76	5776
25	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	79	6241
26	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	74	5476
27	3	3	5	3	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	76	5776
28	4	5	5	4	5	4	3	4	3	1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	75	5625
29	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	4	3	73	5329
30	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	2	5	5	3	3	5	3	5	4	4	76	5776
31	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	78	6084
32	5	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	2	5	4	77	5929
33	3	4	3	5	2	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	73	5329
34	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	71	5041
35	3	4	5	4	3	3	2	1	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	2	3	73	5329
36	4	2	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	2	3	4	1	4	4	71	5041
Σ	144	144	139	133	125	133	129	131	136	134	132	141	142	128	133	131	132	135	134	129	2685	200581

## Lampiran 21

**DATA MENTAH**  
**VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**  
**DAN VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**  
 ganti nama variabel dan sesuaikan kolomnya dengan sampel

<b>NO</b>	<b>VARIABEL X</b>	<b>VARIABEL Y</b>
1	80	90
2	74	81
3	79	83
4	75	89
5	77	90
6	79	90
7	71	82
8	71	84
9	76	89
10	70	88
11	70	82
12	74	87
13	77	88
14	77	86
15	74	82
16	71	80
17	69	79
18	73	86
19	79	87
20	72	85
21	75	86
22	78	83
23	72	81
24	76	87
25	79	83
26	74	80
27	76	86
28	75	83
29	73	87
30	76	88
31	78	86
32	77	90
33	73	85
34	71	84
35	73	85
36	71	84
<b>JUMLAH</b>	<b>2685</b>	<b>3066</b>

## Lampiran 22

**Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian**

<b>No. Resp</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
1	80	90	6400	8100	7200
2	74	81	5476	6561	5994
3	79	83	6241	6889	6557
4	75	89	5625	7921	6675
5	77	90	5929	8100	6930
6	79	90	6241	8100	7110
7	71	82	5041	6724	5822
8	71	84	5041	7056	5964
9	76	89	5776	7921	6764
10	70	88	4900	7744	6160
11	70	82	4900	6724	5740
12	74	87	5476	7569	6438
13	77	88	5929	7744	6776
14	77	86	5929	7396	6622
15	74	82	5476	6724	6068
16	71	80	5041	6400	5680
17	69	79	4761	6241	5451
18	73	86	5329	7396	6278
19	79	87	6241	7569	6873
20	72	85	5184	7225	6120
21	75	86	5625	7396	6450
22	78	83	6084	6889	6474
23	72	81	5184	6561	5832
24	76	87	5776	7569	6612
25	79	83	6241	6889	6557
26	74	80	5476	6400	5920
27	76	86	5776	7396	6536
28	75	83	5625	6889	6225
29	73	87	5329	7569	6351
30	76	88	5776	7744	6688
31	78	86	6084	7396	6708
32	77	90	5929	8100	6930
33	73	85	5329	7225	6205
34	71	84	5041	7056	5964
35	73	85	5329	7225	6205
36	71	84	5041	7056	5964
<b>JUMLAH</b>	2685	3066	200581	261464	228843

## Lampiran 23

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram**  
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

## 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 90 - 79 \\ &= 11 \end{aligned}$$

## 2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 36 \\ &= 1 + (3.3) \cdot 1.5563025 \\ &= 1 + 5.1948 \\ &= 6.1948 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

## 3. Panjang Kelas Interval

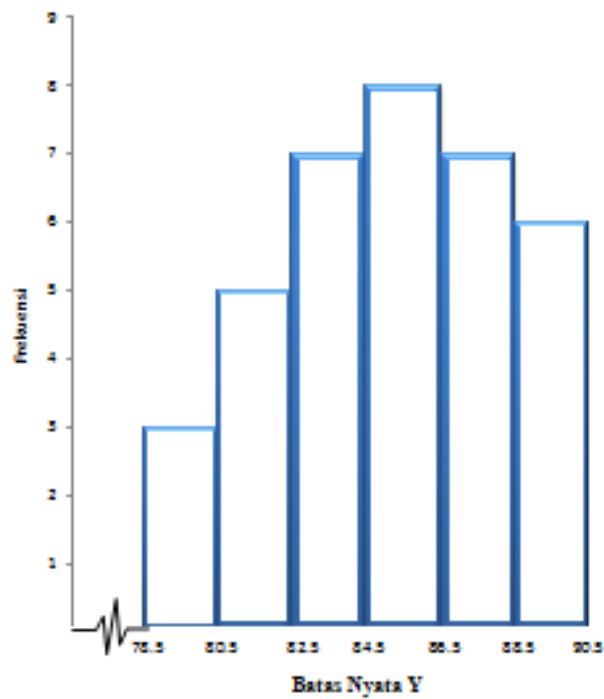
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{11}{6} = 1.83 \text{ (dibulatkan menjadi 2)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 80	78.5	80.5	3	8.3%
81 - 82	80.5	82.5	5	13.9%
83 - 84	82.5	84.5	7	19.4%
85 - 86	84.5	86.5	8	22.2%
87 - 88	86.5	88.5	7	19.4%
89 - 90	88.5	90.5	6	16.7%
Jumlah			36	100%

Lampiran 24

**GRAFIK HISTOGRAM**  
**VARIABEL Y (*Organizational Citizenship Behavior*)**

**GRAFIK HISTOGRAM**  
**VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)**





## Lampiran 25

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
BUDAYA ORGANISASI**

## 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 80 - 69 \\ &= 11 \end{aligned}$$

## 2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 36 \\ &= 1 + (3.3) \cdot 1.556303 \\ &= 1 + 5.1948 \\ &= 6.1948 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

## 3. Panjang Kelas Interval (KI)

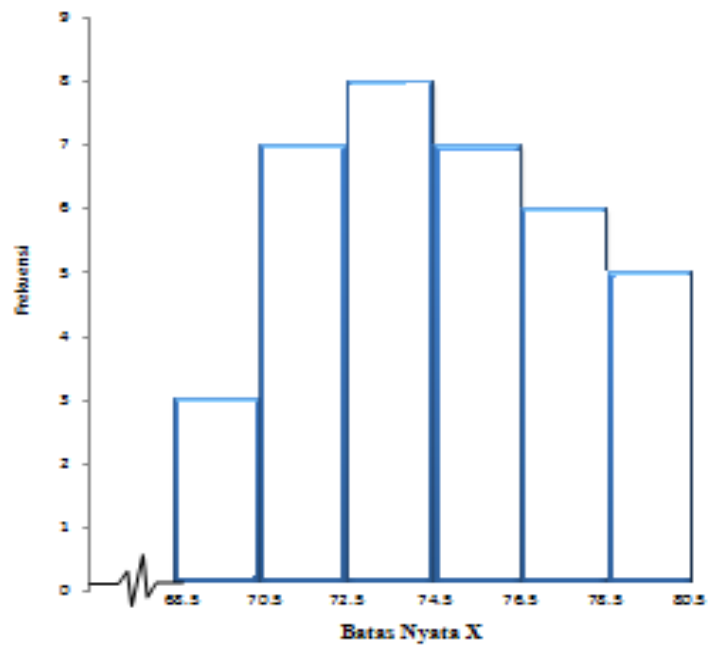
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{11}{6} = 1.83 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 2) \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
69 - 70	68.5	70.5	3	8.3%
71 - 72	70.5	72.5	7	19.4%
73 - 74	72.5	74.5	8	22.2%
75 - 76	74.5	76.5	7	19.4%
77 - 78	76.5	78.5	6	16.7%
79 - 80	78.5	80.5	5	13.9%
Jumlah			36	100%

Lampiran 26

**GRAFIK HISTOGRAM**  
**VARIABEL X (Budaya Organisasi)**

**GRAFIK HISTOGRAM**  
**VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)**



Lampiran 27

**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA,  
VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X DAN Y**

No.	X	Y	X - X	Y - Y	(X - X) <sup>2</sup>	(Y - Y) <sup>2</sup>
1	80	90	5.42	4.83	29.34	23.36
2	74	81	-0.58	-4.17	0.34	17.36
3	79	83	4.42	-2.17	19.51	4.69
4	75	89	0.42	3.83	0.17	14.69
5	77	90	2.42	4.83	5.84	23.36
6	79	90	4.42	4.83	19.51	23.36
7	71	82	-3.58	-3.17	12.84	10.03
8	71	84	-3.58	-1.17	12.84	1.36
9	76	89	1.42	3.83	2.01	14.69
10	70	88	-4.58	2.83	21.01	8.03
11	70	82	-4.58	-3.17	21.01	10.03
12	74	87	-0.58	1.83	0.34	3.36
13	77	88	2.42	2.83	5.84	8.03
14	77	86	2.42	0.83	5.84	0.69
15	74	82	-0.58	-3.17	0.34	10.03
16	71	80	-3.58	-5.17	12.84	26.69
17	69	79	-5.58	-6.17	31.17	38.03
18	73	86	-1.58	0.83	2.51	0.69
19	79	87	4.42	1.83	19.51	3.36
20	72	85	-2.58	-0.17	6.67	0.03
21	75	86	0.42	0.83	0.17	0.69
22	78	83	3.42	-2.17	11.67	4.69
23	72	81	-2.58	-4.17	6.67	17.36
24	76	87	1.42	1.83	2.01	3.36
25	79	83	4.42	-2.17	19.51	4.69
26	74	80	-0.58	-5.17	0.34	26.69
27	76	86	1.42	0.83	2.01	0.69
28	75	83	0.42	-2.17	0.17	4.69
29	73	87	-1.58	1.83	2.51	3.36
30	76	88	1.42	2.83	2.01	8.03
31	78	86	3.42	0.83	11.67	0.69
32	77	90	2.42	4.83	5.84	23.36
33	73	85	-1.58	-0.17	2.51	0.03
34	71	84	-3.58	-1.17	12.84	1.36
35	73	85	-1.58	-0.17	2.51	0.03
36	71	84	-3.58	-1.17	12.84	1.36
<b>JUMLAH</b>	2685	3066			324.75	343.00

## Lampiran 28

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU****1. Rata-rata (X)**

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{2685}{36} \\ &= 74.58\end{aligned}$$

**1. Rata-rata (Y)**

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{3066}{36} \\ &= 85.17\end{aligned}$$

**2. Varians (X)**

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{2.51}{35} \\ &= 0.07\end{aligned}$$

**2. Varians (Y)**

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{0.03}{35} \\ &= 0.00\end{aligned}$$

**3. Simpangan Baku (X)**

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{0.07} \\ &= 0.27\end{aligned}$$

**3. Simpangan Baku (Y)**

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{0.00} \\ &= 0.03\end{aligned}$$

## Lampiran 29

**PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA**

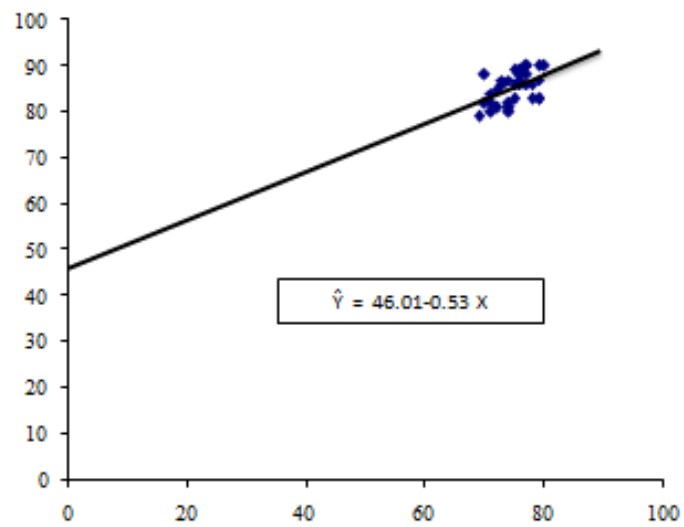
$$Y = a + bX$$

$$\begin{aligned}
 n &= 36 & \Sigma X^2 &= 200581 \\
 \Sigma XY &= 228843 & \Sigma Y^2 &= 261464 \\
 \Sigma X &= 2685 & \bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{3066}{36} = 85.17 \\
 \Sigma Y &= 3066 & \bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} = \frac{2685}{36} = 74.58 \\
 \\ 
 \sum x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} & \sum xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \\
 &= 200581 - \frac{7209225}{36} & &= 228843 - \frac{8232210}{36} \\
 &= 324.75 & &= 170.50 \\
 \\ 
 \sum y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\
 &= 261464 - \frac{9400356}{36} \\
 &= 343.00 \\
 \\ 
 b &= \frac{\sum xy}{\sum x^2} & a &= \bar{Y} - b\bar{X} \\
 &= \frac{170.5}{324.75} & &= 85.17 - 0.53 \cdot 74.58 \\
 &= 0.5250 & &= \mathbf{46.01} \\
 &= \mathbf{0.53}
 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah  $Y = 46.01 - 0.53 X$

## Lampiran 30

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



## Lampiran 31



**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$**

n	X	$\hat{Y} = 46.01 - 0.53 X$			$\hat{Y}$	
1	80	46.01	+	0.53	80	88.01
2	74	46.01	+	0.53	74	84.86
3	79	46.01	+	0.53	79	87.49
4	75	46.01	+	0.53	75	85.39
5	77	46.01	+	0.53	77	86.44
6	79	46.01	+	0.53	79	87.49
7	71	46.01	+	0.53	71	83.29
8	71	46.01	+	0.53	71	83.29
9	76	46.01	+	0.53	76	85.91
10	70	46.01	+	0.53	70	82.76
11	70	46.01	+	0.53	70	82.76
12	74	46.01	+	0.53	74	84.86
13	77	46.01	+	0.53	77	86.44
14	77	46.01	+	0.53	77	86.44
15	74	46.01	+	0.53	74	84.86
16	71	46.01	+	0.53	71	83.29
17	69	46.01	+	0.53	69	82.24
18	73	46.01	+	0.53	73	84.34
19	79	46.01	+	0.53	79	87.49
20	72	46.01	+	0.53	72	83.81
21	75	46.01	+	0.53	75	85.39
22	78	46.01	+	0.53	78	86.96
23	72	46.01	+	0.53	72	83.81
24	76	46.01	+	0.53	76	85.91
25	79	46.01	+	0.53	79	87.49
26	74	46.01	+	0.53	74	84.86
27	76	46.01	+	0.53	76	85.91
28	75	46.01	+	0.53	75	85.39
29	73	46.01	+	0.53	73	84.34
30	76	46.01	+	0.53	76	85.91
31	78	46.01	+	0.53	78	86.96
32	77	46.01	+	0.53	77	86.44
33	73	46.01	+	0.53	73	84.34
34	71	46.01	+	0.53	71	83.29
35	73	46.01	+	0.53	73	84.34
36	71	46.01	+	0.53	71	83.29

## Lampiran 32

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU

$$\hat{Y} = 46.01 - 0.53 X$$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})]^2$
1	69	79	82.24	-3.24	-3.24	10.47
2	70	82	82.76	-0.76	-0.76	0.58
3	70	88	82.76	5.24	5.24	27.45
4	71	82	83.29	-1.29	-1.29	1.65
5	71	84	83.29	0.71	0.71	0.51
6	71	84	83.29	0.71	0.71	0.51
7	71	80	83.29	-3.29	-3.29	10.79
8	71	84	83.29	0.71	0.71	0.51
9	72	81	83.81	-2.81	-2.81	7.90
10	72	85	83.81	1.19	1.19	1.42
11	73	87	84.34	2.66	2.66	7.10
12	73	85	84.34	0.66	0.66	0.44
13	73	85	84.34	0.66	0.66	0.44
14	73	86	84.34	1.66	1.66	2.77
15	74	82	84.86	-2.86	-2.86	8.18
16	74	81	84.86	-3.86	-3.86	14.90
17	74	80	84.86	-4.86	-4.86	23.62
18	74	87	84.86	2.14	2.14	4.58
19	75	83	85.39	-2.39	-2.39	5.69
20	75	86	85.39	0.61	0.61	0.38
21	75	89	85.39	3.61	3.61	13.07
22	76	88	85.91	2.09	2.09	4.37
23	76	89	85.91	3.09	3.09	9.55
24	76	87	85.91	1.09	1.09	1.19
25	76	86	85.91	0.09	0.09	0.01
26	77	90	86.44	3.56	3.56	12.71
27	77	88	86.44	1.56	1.56	2.45
28	77	86	86.44	-0.44	-0.44	0.19
29	77	90	86.44	3.56	3.56	12.71
30	78	86	86.96	-0.96	-0.96	0.92
31	78	83	86.96	-3.96	-3.96	15.69
32	79	90	87.49	2.51	2.51	6.32
33	79	83	87.49	-4.49	-4.49	20.12
34	79	87	87.49	-0.49	-0.49	0.24
35	79	83	87.49	-4.49	-4.49	20.12
36	80	90	88.01	1.99	1.99	3.96
Jumlah	2685	3066		0.00		253.48



## Lampiran 33

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU**

$$\hat{Y} = 46.01 - 0.53 X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0.00}{36} \\ &= 0.000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{253.48}{35} \\ &= 7.24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{7.24} \\ &= 2.69 \end{aligned}$$

## Lampiran 34

**PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X**

$$\hat{Y} = 46.01 - 0.53 X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	-4.49	-4.49	-1.667	0.4515	0.0485	0.0313	0.017
2	-4.49	-4.49	-1.667	0.4515	0.0485	0.0625	0.014
3	-3.96	-3.96	-1.472	0.4292	0.0708	0.0938	0.023
4	-3.86	-3.86	-1.434	0.4236	0.0764	0.1250	0.049
5	-3.29	-3.29	-1.221	0.3888	0.1112	0.1563	0.045
6	-3.24	-3.24	-1.202	0.3849	0.1151	0.1875	0.072
7	-2.86	-2.86	-1.063	0.3554	0.1446	0.2188	0.074
8	-2.81	-2.81	-1.044	0.3508	0.1492	0.2500	0.101
9	-2.39	-2.39	-0.886	0.3106	0.1894	0.2813	0.092
10	-1.29	-1.29	-0.478	0.1808	0.3192	0.3125	0.007
11	-0.96	-0.96	-0.357	0.1368	0.3632	0.3438	0.019
12	-0.76	-0.76	-0.283	0.1103	0.3897	0.3750	0.015
13	-0.49	-0.49	-0.180	0.0714	0.4286	0.4063	0.022
14	-0.49	-0.49	-0.180	0.0714	0.4286	0.4375	0.009
15	-0.44	-0.44	-0.162	0.0636	0.4364	0.4688	0.032
16	0.09	0.09	0.033	0.0120	0.5120	0.5000	0.012
17	0.61	0.61	0.228	0.0871	0.5871	0.5313	0.056
18	0.66	0.66	0.247	0.0948	0.5948	0.5625	0.032
19	0.66	0.66	0.247	0.0948	0.5948	0.5938	0.001
20	0.71	0.71	0.266	0.1026	0.6026	0.6250	0.022
21	0.71	0.71	0.266	0.1026	0.6026	0.6563	0.054
22	0.71	0.71	0.266	0.1026	0.6026	0.6875	0.085
23	1.09	1.09	0.405	0.1554	0.6554	0.7188	0.063
24	1.19	1.19	0.442	0.1700	0.6700	0.7500	0.080
25	1.56	1.56	0.581	0.2190	0.7190	0.7813	0.062
26	1.66	1.66	0.619	0.2291	0.7291	0.8125	0.083
27	1.99	1.99	0.739	0.2673	0.7673	0.8438	0.076
28	2.09	2.09	0.776	0.2794	0.7794	0.8750	0.096
29	2.14	2.14	0.795	0.2852	0.7852	0.9063	0.121
30	2.51	2.51	0.934	0.3238	0.8238	0.9375	0.114
31	2.66	2.66	0.990	0.3389	0.8389	0.9688	0.130
32	3.09	3.09	1.148	0.3729	0.8729	1.0000	0.127
33	3.56	3.56	1.325	0.4066	0.9066	1.0313	0.125
34	3.56	3.56	1.325	0.4066	0.9066	1.0625	0.156
35	3.61	3.61	1.343	0.4099	0.9099	1.0938	0.184
36	5.24	5.24	1.947	0.4738	0.9738	1.1250	0.151

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.130  $L_{tabel}$  untuk  $n = 36$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,146.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

## Lampiran 35

**LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN**

$$\hat{Y} = \hat{46.01} - 0.53 X$$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

1. Kolom  $Y - \hat{Y}$

Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

Mengikuti kolom  $Y - \hat{Y}$

3. Kolom  $Z_i$  untuk  $i = 1$

$$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}}{S} = \frac{-4.49}{2.69} = -1.66675$$

4. Kolom  $Z_t$

Nilai  $Z_t$  dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari  $-1.667$  diperoleh  $Z_t = 0.4515$

Untuk  $Z_i = -1.667$ , maka  $F(z_i) = 0.5 - 0.4515 = 0.0485$

5. Kolom  $F(z_i)$

Jika  $Z_i$  negatif, maka  $F(z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika  $Z_i$  positif, maka  $F(z_i) = 0,5 + Z_t$

6. Kolom  $S(z_i) = \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$

$$\text{Kolom } S(z_i) = \frac{1}{36} = 0.0278$$

7. Kolom  $|F(z_i) - S(z_i)|$

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= |0.0485 - 0.0278| = 0.021$$

Merupakan harga mutlak dan selisih  $F(Z_i)$  dan  $S(Z_i)$

## Lampiran 36

## PERHITUNGAN JK (G)

No.	K	n	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	$\Sigma Y^2$	( $\Sigma Y$ )	( $\Sigma Y$ ) <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\Sigma Y^2$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$
1	I	1	69	79	6241	5451	6241	79	6241	6241	0	0
2	II	2	70	82	6724	5740	14468	170	28900	14,450	18.00	18.00
3			70	88	7744	6160						
4	III	5	71	82	6724	5822	34292	414	171396	34,279	12.80	12.80
5			71	84	7056	5964						
6			71	84	7056	5964						
7			71	80	6400	5680						
8			71	84	7056	5964						
9	IV	2	72	81	6561	5832	13786	166	27556	13,778	8.00	8.00
10			72	85	7225	6120						
11	V	4	73	87	7569	6351	29415	343	117649	29,412.25	3	3
12			73	85	7225	6205						
13			73	85	7225	6205						
14			73	86	7396	6278						
15	VI	4	74	82	6724	6068	27254	330	108900	27,225.00	29	29
16			74	81	6561	5994						
17			74	80	6400	5920						
18			74	87	7569	6438						
19	VII	3	75	83	6889	6225	22206	258	66564	22,188.00	18	18
20			75	86	7396	6450						
21			75	89	7921	6675						
22	VIII	4	76	88	7744	6688	30630	350	122500	30,625.0	5	5
23			76	89	7921	6764						
24			76	87	7569	6612						
25			76	86	7396	6536						
26	IX	4	77	90	8100	6930	31340	354	125316	31,329.00	11	11
27			77	88	7744	6776						
28			77	86	7396	6622						
29			77	90	8100	6930						
30	X	2	78	86	7396	6708	14285	169	28561	14,280.50	5	5
31			78	83	6889	6474						
32	XI	4	79	90	8100	7110	29447	343	117649	29,412.25	35	35
33			79	83	6889	6557						
34			79	87	7569	6873						
35			79	83	6889	6557						
36	XII	1	80	90	8100	7200	8100	90	8100	8100	0	0
$\Sigma$	12	36	2685	3066	261464	228843						144

## Lampiran 37



### PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \sum Y^2 \\ &= 261464 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{3066^2}{36} \\ &= 261121.00 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b/a)} &= b \cdot \sum xy \\ &= 0.525 \times 170.5 \\ &= 89.52 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 261464 - 261121.00 - 89.52 \\ &= 253.48 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 36 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 34 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(b/a)} &= \frac{\text{JK}_{(b/a)}}{\text{dk}_{(b/a)}} = \frac{89.52}{1} = 89.52 \\ \text{RJK}_{(\text{res})} &= \frac{\text{JK}_{(\text{res})}}{\text{dk}_{(\text{res})}} = \frac{253.48}{34} = 7.46 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka regresi tidak berarti

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(b/a)}}{\text{RJK}_{(\text{res})}} = \frac{89.52}{7.46} = 12.01$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{\text{hitung}} = 12.01$

Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan

menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2 = 36-2 = 34$

dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar  $=4,13$

sehingga  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan

regresi adalah **signifikan**

## Lampiran 38

## PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\}$$

$$= 143.80 \quad (\text{Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(\text{galat})})$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 253.48 - 143.80$$

$$= 109.68$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 12$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 10$$

$$dk_{(G)} = n - k = 24$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{109.68}{10} = 10.97$$

$$RJK_{(G)} = \frac{143.80}{24} = 5.99$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{10.97}{5.99} = 1.83$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1.83$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan

Menggunakan dk pembilang 8 dan dk penyebut 24 dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar = 2,38

sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan

regresi adalah **linier**

## Lampiran 39

TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI

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	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			Fo > Ft Maka regresi Berarti
Regresi (b/a)	1	b . $\Sigma xy$	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$

<sup>ns)</sup> Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	36	261464			
Regresi (a)	1	261121.00			
Regresi (b/a)	1	89.52	89.52	12.01	4.13
Residu	34	253.48	7.46		
Tuna Cocok	10	109.68	10.97	1.83 <sup>ns)</sup>	2.38
Galat Kekeliruan	24	143.80	5.99		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (12.01) > F_{tabel} (4,13)$

<sup>ns)</sup> Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (1.83) < F_{tabel} (2,38)$

Lampiran 40

### PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

=  
Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

Diketahui :

$$\begin{array}{rcl} \Sigma x^2 & & 324.75 \\ \Sigma y^2 & & \sqrt{343} \\ \Sigma xy & & 170.5 \end{array}$$

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y^2)}}$$

$$r_{XY} = \frac{170.50}{\sqrt{324.75 \cdot 343.0}}$$

$$r_{XY} = \frac{170.50}{333.75028}$$

$$r_{XY} = 0.511$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh 0.511

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X terhadap variabel Y.

Lampiran 41

### PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN KOEFSIEN KORELASI (Uji-t)

Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.511 \sqrt{34}}{\sqrt{1-0.261}} \\
 &= \frac{0.511 \cdot 5.83095}{\sqrt{0.739}} \\
 &= \frac{2.979}{\sqrt{0.8597}} \\
 &= 3.465
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (36-2) = 34$  sebesar 1.68

Kriteria pengujian :

$H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

$H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} 3.465 > t_{\text{tabel}} (1.68)$ , maka terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel X dengan variabel Y

Lampiran 42

### **PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel  $X_2$ , maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.511 \\ &= 0.2610 \\ &= 26.10\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa intensi untuk berpindah ditentukan oleh komitmen organisasi sebesar 26.10%.

## Lampiran 43

**SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL Y  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

$$\text{SKOR SUB INDIKATOR} = \frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal sub indikator}}{\text{Banyaknya soal sub indikator}}$$

Indikator	Jumlah Soal	Nomor Soal	Skor	Persentase
Membantu rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan	2 Soal	1,12	$\frac{152+150}{2} = 151$	19.73%
Patuh terhadap aturan perusahaan	4 Soal	2,3,13,14	$\frac{155+156+155+150}{4} = 154$	20.12%
Keterlibatan	6 Soal	4,5,6,7,15,16	$\frac{161+147+154+149+152+155}{6} = 153$	19.99%
Toleransi	4 Soal	8,9,17,18	$\frac{148+147+154+158}{4} = 151.75$	19.82%
Menghindari masalah dalam bekerja	4 Soal	10,11,19,20	$\frac{153+162+153+155}{4} = 155.75$	20.35%
Jumlah				100%

Dari hasil perhitungan, kelima indikator tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang. Indikator absensi meningkat memiliki pengaruh yang cukup besar dalam proses pembentukan organizational citizenship behavior



## Lampiran 44

**SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL X****Budaya Organisasi**

SKOR INDIKATOR =  
Banyaknya soal indikator

Indikator	Jumlah Soal	Nomor Soal	Skor	Persentase
Pengambilan Risiko	7 Soal	1,2,3,4,14,15,16	$\frac{144+144+139+133+128+133+131}{7}$ = 136.00	16.93%
Perhatian Terhadap Detail	6 Soal	5,6,7,8,17,18	$\frac{125+133+129+131+132+135}{6}$ = 130.83	16.29%
Orientasi Terhadap Hasil	1 Soal	9	$\frac{136}{1}$ = 136.00	16.93%
Orientasi Terhadap Individu	1 Soal	10	$\frac{134}{1}$ = 134.00	16.68%
Orientasi Terhadap Tim	3 Soal	11,12,19	$\frac{132+142+134}{3}$ = 136.00	16.93%
Agresivitas	2 Soal	13,20	$\frac{132+129}{2}$ = 130.50	16.24%
Jumlah				100%

Dari hasil perhitungan, keenam indikator yang digunakan untuk kuesioner tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang. Indikator kesetiaan anggota memiliki pengaruh yang cukup besar dalam proses pembentukan budaya organisasi

## Lampiran 45

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## Lampiran 46

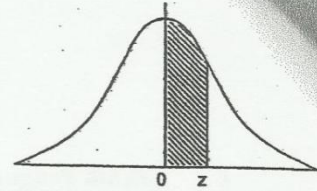
## NILAI KRITIS L UNTUK UJI LILLIEFORS

Ukuran Samper	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	$\frac{1,031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,736}{\sqrt{n}}$

Sumber: Conover, W.J., Practical Nonparametric Statistics. John Wiley & Sons, Inc., 1973.

Lampiran 47

Tabel Kurva Normal Persentase  
Daerah Kurva Normal  
dari 0 sampai z



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Lampiran 48

Tabel t

DF	SIGNIFIKANSI LEVEL			
	one-tail = 0,05	0,025	0,005	0,0005
	two-tail = 0,10	0,05	0,01	0,001
1	6,314	12.706	63.357	636.619
2	2,92	4.303	9.925	31.598
3	2.353	3.182	5.841	12.941
4	2.132	2.776	4.604	8.610
5	2,015	2.571	4.032	6.895
6	1,943	2.447	3.707	5.959
7	1,895	2.365	3.499	5.405
8	1,86	2.306	3.355	5.041
9	1.833	2.262	3.25	4.781
10	1.812	2.228	3.169	4.587
11	1.796	2.201	3.106	4.437
12	1.782	2.179	3.055	4.318
13	1.771	2.160	3.012	4.221
14	1.761	2.145	2.977	4.14
15	1.753	2.131	2.947	4.073
16	1.746	2.120	2.921	4.015
17	1.74	2.110	28.989	3.965
18	1.734	2.100	2.878	3.922
19	1.729	2.093	2.861	3.883
20	1.725	2.086	2.845	3.850
21	1.721	2.080	2.831	3.819
22	1.717	2.074	2.819	3.792
23	1.714	2.069	2.807	3.767
24	1.711	2.064	2.797	3.745
25	1.708	2.060	2.787	3.725
26	1.706	2.056	2.779	3.707
27	1.703	2.052	2.771	3.690
28	1.701	2.048	2.763	3.674
29	1.699	2.045	2.756	3.659
30	1.697	2.042	2.750	3.646
40	1.684	2.021	2.704	3.551
60	1.671	2.000	2.660	3.460
120	1.658	1.980	2.617	3.373

Lampiran 49

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

## Lampiran 50

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU  
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

## Lampiran 51

**DAFTAR NAMA RESPONDEN UJI COBA**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>
1	Abdullah
2	Zaelani
3	Mawar Pratiwi
4	Baharuddin
5	Agus Syaputra
6	Hafiz Akbar
7	Gilang Zatnika
8	Raffi Yudhis
9	Ryan Maulana
10	Finda Chacha
11	Supryanto
12	Muhammad Arifin
13	Andrie Bagas
14	Anggraeni
15	Putri Dwi
16	Maesaroh
17	Abeng Fariz
18	Dede Wahyudin
19	Arief Indarto
20	Bagus Purnomo
21	Zaenal Arifin
22	Pratama
23	Dwi Rezal

24	Rizky
25	Dadan
26	Bayhaki
27	Yudha Putra
28	Octa Viana
29	Herdita
30	Ridwan Hermawan

## Lampiran 52

**DAFTAR NAMA RESPONDEN FINAL**

NO	NAMA	UNIT
1	Gunawan	Receiving
2	Fajar Purwono	Accounting
3	Bayu Kristianto	Accounting
4	Mega Apryani	Accounting
5	Al Furqon	GMS
6	Dermawan	GMS
7	Aji Mulyono	GFS
8	Dwi Cahyo	GFS
9	Edi Baskoro	GFS
10	Erik	GFS
11	Cicil	GFS
12	Rudy	Grocery
13	Yogie Indra	Grocery
14	Muhamad Bagas	Grocery
15	Raka Bagus	Grocery
16	Tri Astuti	Grocery
17	Yulia	Grocery
18	Herman	Produce
19	Melati Putri	Produce
20	Feby Julianty	Produce
21	Febriastuti	Produce
22	Joko Susilo	Produce
23	Jaka	Diary
24	Baskoro	Kasir
25	Adi Pati	Kasir
26	Rusdy	Kasir
27	Dea Puspita	Kasir
28	Melati Sukma	Kasir
29	Arsy Dewi	Kasir
30	Shelly Regista	Kasir
31	Melly Ginanjar	Kasir
32	Ratih Galuh	Kasir
33	Sony Simanjuntak	MeetFish
34	Wahyu	MeetFish
35	Dimas	MeetFish
36	Dyaz	MeetFish

## RIWAYAT HIDUP



Reza Muhammad, Lahir di Bekasi pada tanggal 10 Juli 1993. Anak kedua dari 2 bersaudara. Beralamat di Jl. Cemara III Blok F/373, RT 07/13, Jatimulya, Bekasi Timur. Pendidikan Formal yang telah dijalani yaitu mulai dari SDN 09 Jatimulya, lulus pada tahun 2004, pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMPN 4 Tamun Selatan, lulus pada 2007, dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Tambun Selatan dan lulus pada tahun 2010.

Pada tahun 2010 melalui jalur PENMABA diterima menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Tata Niaga. Selama kuliah, peneliti mengikuti organisasi dan kepanitian, diantaranya Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ekonomi dan Administrasi, serta Badan Pengawas Mahasiswa (BPM) Fakultas Ekonomi.