

**HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN DENGAN PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN  
KEMENTERIAN KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN  
MENENGAH JL. H.R. RASUNA SAID KUNINGAN KAV. 3-4  
JAKARTA**

**PRISKA DWI MEILINA  
8135083568**



**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  
2013**

***THE CORRELATION BETWEEN PERSONALITY WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT EMPLOYEES ON KEMENTERIAN KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN MENENGAH JL. H. R. RASUNA SAID KUNINGAN KAV. 3-4 JAKARTA***

**PRISKA DWI MEILINA  
8135083568**



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

**STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION  
DEPARTEMEN OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
THE STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2013**

## ABSTRAK

**PRISKA DWI MEILINA:** Hubungan antara Kepribadian dengan Perilaku Kewargaan Organisasional pada Karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah JL. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2013.

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Koperasi Dan UKM, selama 6 terhitung sejak Juli sampai dengan Desember 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan, yaitu teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kementerian Koperasi dan UKM. Populasi terjangkaunya berjumlah 47 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan dari bagian Deputi bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha.

Untuk menjaring data dari kedua variabel digunakan kuisioner model skala likert untuk kepribadian (Variabel X) dan perilaku kewargaan organisasional (Variabel Y). Sebelum instrument ini digunakan dilakukan uji validitas untuk kedua variabel. Untuk variabel X, dari 46 butir pernyataan setelah divaliditas terdapat 6 butir pernyataan yang *drop*, sedangkan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri dari 40 butir pernyataan. Untuk variabel Y, dari 46 butir pernyataan setelah divaliditas terdapat 4 butir pernyataan yang *drop*, sedangkan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri dari 42 butir pernyataan. Perhitungan reliabilitas kedua variabel itu menggunakan rumus *Alpha Cronback*. Hasil reliabilitas variabel X sebesar 0.864 dan hasil reliabilitas variabel Y sebesar 0.919. Hasil ini membuktikan bahwa instrument tersebut reliabel.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 55.41 + 0.681 X$ . Selanjutnya adalah uji normalitas galat taksiran regresi atas X dengan menggunakan uji liliefors dan diperoleh  $L_{hitung} = 0.108$  dibandingkan dengan  $L_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 0.140, maka  $L_o < L_t$ . Hal ini berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji keberartian regresi diperoleh  $F_{hitung} (28.97) > F_{tabel} (4.10)$ , ini membuktikan bahwa regresi berarti. Sedangkan uji kelinieran menghasilkan  $F_{hitung} (1.32) < F_{tabel} (2.42)$ , ini berarti model regresi yang dipakai linier. Uji koefisien korelasi *product moment* dari Pearson menghasilkan  $r_{xy}$  sebesar 0.658. Kemudian dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien dengan menggunakan uji t. Hasil yang diperoleh adalah  $t_{hitung} 5.38$ , sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1.70, berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 43.26 % yang menunjukkan bahwa 43.26 % perilaku kewargaan organisasional ditentukan oleh kepribadian. Hasil perhitungan menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kepribadian dengan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah JL. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta.

## ABSTRACT

**PRISKA DWI MEILINA:** *The Correlation Between Personality with Organizational Citizenship Behavior at Employees on Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah JL. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta. Studies Program Commerce Education, Departemen of Economics and Administration, Fakultas of Economics, State University of Jakarta, January 2012.*

*The research was conducted at Kementerian Koperasi Dan UKM, for four months from July 2012 until December 2012. The research method used is survey method with the correlational approach. The sampling technique used is proportional random sampling. The population in this study are employess of Kementerian Koperasi dan UKM. Achievable population it is amount 47 employees and this is amount 40 employees come from Deputi bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha.*

*To capture data from these two variables are used questionnaire Likert scale models for per personality (variable X) and organizational citizenship behavior (variable Y). Before the instrument is used tested the validity for both variables. For variable X, from 46 grains statement after statement validated there are 6 items that drop, while meeting the criteria or a valid statement consists of 40 items. From variable Y, of 46 grains of validated statement after statement contained 4 items that drop, while meeting the criteria or invalid items comprised 42 statements. Reliability calculation of both variables using Cronbach alpha formula. The results of the X variable reliability of 0.864 and the reliability of variable Y at 0.919 The results prove that the instrument is reliable.*

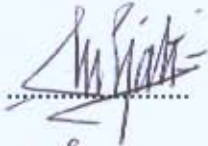
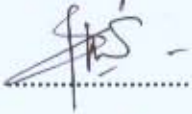

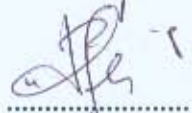
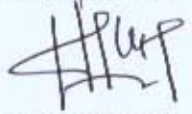
*The analysis test by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 55.41 + 0.681 X$ . after that, data normality test by using liliefors formula and the result is  $Lo = 0.108$  in significant level 0.05 and  $Lt = 0.140$ . So,  $Lo < Lt$ , mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regression significance test and the result is,  $F_{count} (28.97) > F_{table} (4.10)$ , showing that regression. While regression linierity test,  $F_{count} (1.32) < F_{table} (2.42)$ , showing that regressing is linier. The result of product moment of correlation coefficient significance test, is  $r_{xy} 0.658$ . Continued by using correlation coefficient significance test with test-t. counting result is  $t_{count} = 5.38$ , while  $t_{tabel}$  is 1.70 and so  $t_{count} > t_{tabel}$ . The coefficient of determination obtained for 43.26 % which shows that 43.26 % of organizational citizenship behavior is determined by the personality. The results of calculations conclude that there is a positive relationship between personality with organizational citizenship behavior at employees on Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah JL. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si.  
NIP. 195310021985032001

| Nama  | Jabatan       | TandaTangan   | Tanggal   |
|---|---------------|---|-----------|
| 1. <u>Dra. Rochyati</u><br>NIP. 195404031985032002                | Ketua         |    | 15/1/2013 |
| 2. <u>Dra. Corry Yohana, MM</u><br>NIP. 19590918198532011         | Sekretaris    |   | 15/1/2013 |
| 3. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u><br>NIP. 195311171982032001    | Penguji Ahli  |  | 15/1/2013 |
| 4. <u>Ryna Parlyna, MBA</u><br>NIP. 197701112008122003            | Pembimbing I  |   | 15/1/2013 |
| 5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM.M.Si</u><br>NIP. 196610302000121001 | Pembimbing II |   | 15/1/2013 |

Tanggal Lulus : 15 Januari 2013

## LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO

*"Takdir Setiap Manusia Memang Telah Ditentukan Sejak Mereka Lahir, Tetapi Dengan Kerja Keras Kita Dapat Mengalahkan Takdir".*

*(Makarov @Fairy Tail)*

*"Jangan Pernah Berhenti Bermimpi Atau Berhenti Berharap, Karena Harapanmu Akan Mengantarkanmu Pada Sebuah Keajaiban".*

*(Hiruma@Eyeshield21)*

*Jika Kau Akan Melakukannya, Lakukan Sekarang. Jika Tidak, Kau Akan Menyesal Kemudian Hari !*

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

Sebuah karya yang masih sangat jauh dari kesempurnaan ini ku persembahkan tuk K eluarga Tercinta, khususnya, Eko Pardianto (K akak ku) yang telah telah memberi support yang tak terkira. Ya Allah kabulkanlah permohonan ku. Aamin.

## PERNYATAAN ORIGINALITAS

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, Januari 2013

Yang membuat pernyataan

  
**PRISKA DWI MEILINA**  
No. Reg. 8135083568

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga, berkat kehendak dan kekuasaanNya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan niat, motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ryna Parlyna, MBA selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan, dengan kebaikan, dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Nurdin Hidayat, M.M., selaku Ketua Program Studi Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Serta, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan dan penulisan skripsi..
3. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Admistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



5. Bu Tjutju Fatimah, selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan masukan dan nasihatnya.
6. Alm. Ibu ku yang telah melahirkan, membesarkan, merawat serta membimbingku hingga akhir hayatnya, sehingga peneliti dapat menapaki jalan ini.
7. Bapak dan Mama, serta Mas Eko selaku kakak ku yang telah memberikan dukungan moril dan materil.
8. Aji dan Zie, adik ku yang telah mencerikan dan menyemangati hari-hari ku.
9. Rara dan Nova, sahabat ku yang selalu memberikan masukan serta semangat.
10. Seluruh teman-teman Tata Niaga Reguler 2008, terutama buat Desi, Firly, Febri yang telah memberikan masukan berharganya. Terima kasih Kawan.
11. Seluruh karyawan Kementerian Kopersai dan Usaha Kecil dan Menengah yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing dalam pembuatan skripsi ini.

Peneliti sangat menyadari berbagai kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Januari 2013

**Priska Dwi Meilina**

## DAFTAR ISI

|  | Halaman     |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....   | <b>ii</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | <b>iii</b>  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....   | <b>iv</b>   |
| <b>LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....  | <b>v</b>    |
| <b>PERNYATAAN ORIGINALITAS</b> .....   | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....   | <b>xiv</b>  |
| <br>   |             |
| <b>BAB I    PENDAHULUAN</b>  |             |
| A. Latar Belakang Masalah .....  | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....  | 9           |
| C. Pembatasan Masalah .....  | 9           |
| D. Perumusan Masalah .....   | 9           |
| E. Kegunaan Penelitian .....   | 10          |
| <br>   |             |
| <b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN<br/>          PERUMUSAN HIPOTESIS</b> |             |
| A. Deskripsi Teoretis  |             |

|  |    |
|--|----|
| 1. Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> )..... | 11 |
| 2. Kepribadian ( <i>Personality</i> ) .....  | 24 |
| B. Kerangka Berpikir.....  | 39 |
| C. Perumusan Hipotesis .....   | 40 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>   |    |
| A. Tujuan Penelitian .....   | 41 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian.....  | 41 |
| C. Metode Penelitian .....   | 42 |
| D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....  | 43 |
| E. Instrumen Penelitian  |    |
| 1. Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> )..... | 44 |
| 2. Kepribadian ( <i>Personality</i> ) .....  | 50 |
| F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....  | 56 |
| G. Teknik Analisis Data  |    |
| 1. Mencari Persamaan Regresi .....   | 56 |
| 2. Uji Persyaratan Analisis  |    |
| a. Uji Normalitas Galak Taksiran Regresi Y atas X ....                                   | 57 |
| 3. Uji Hipotesis   |    |
| a. Uji Keberartian Regresi .....   | 58 |
| b. Uji Linearitas Regresi .....  | 58 |
| c. Perhitungan Koefisien Korelasi .....  | 59 |
| d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....                                      | 60 |
| e. Perhitungan Koefisien Determinasi .....   | 61 |

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

|  |    |
|--|----|
| A. Deskripsi Data                                |    |
| 1. Data Perilaku Kewargaan Organisasional .....  | 62 |
| 2. Data Kepribadian ( <i>Personality</i> ) ..... | 65 |
| B. Analisis Data                                 |    |
| 1. Persamaan Garis Regresi .....                 | 68 |
| 2. Pengujian Persyaratan Analisis .....          | 69 |
| 3. Pengujian Hipotesis Penelitian .....          | 70 |
| C. Interpretasi Hasil Penelitian .....           | 72 |
| D. Keterbatasan Penelitian .....                 | 73 |

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 75 |
| B. Implikasi .....  | 76 |
| C. Saran .....      | 77 |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>79</b> |
|-----------------------------|-----------|

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <b>LAMPIRAN .....</b> | <b>83</b> |
|-----------------------|-----------|

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b> | <b>155</b> |
|-----------------------------------|------------|

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b> | <b>Judul</b>   | <b>Halaman</b> |
|--------------|--|----------------|
| II.1         | OCB: Bentuk spesifik dan contoh.....   | 20             |
| II.2         | Skala Item <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....  | 21             |
| III.1        | Kisi – kisi Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan<br>Organisasional ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ).....    | 46             |
| III.2        | Skala Penilaian untuk Perilaku Kewargaan Organisasional<br>( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ).....             | 47             |
| III.3        | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepribadian ( <i>Personality</i> ) .....  | 52             |
| III.4        | Skala Penilaian untuk Kepribadian ( <i>Personality</i> ).....  | 53             |
| III.5        | Tabel Analisis Varias (ANAVA) Untuk Uji<br>Keberartian dari Linearitas Regresi .....                                       | 59             |
| IV.1         | Distribusi Frekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional<br>( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ).....              | 63             |
| IV.2         | Rata – rata Hitung Skor Indikator Perilaku Kewargaan<br>Organisasional ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> )..... | 65             |
| IV.3         | Distribusi Frekuensi Kepribadian ( <i>Personality</i> ) .....  | 66             |
| IV.4         | Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepribadian ( <i>Personality</i> ) .....   | 68             |
| IV.5         | Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....   | 69             |
| IV.6         | Anava untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi<br>Kepribadian dengan Perilaku Kewargaan Organisasional.....      | 71             |
| IV.7         | Pengujian Signifikasi Koefisien Korelasi<br>Sederhana antara X dan Y.....  | 72             |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b> | <b>Judul</b>   | <b>Halaman</b> |
|---------------|--|----------------|
| IV.1          | Grafik Histogram Variabel Y<br>(Perilaku Kewargaan Organisasional) ..... | 64             |
| IV.2          | Grafik Histogram Variabel X (Kepribadian).....                           | 67             |
| IV.3          | Persamaan Garis Regresi Linear Sederhana .....                           | 69             |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul  | Halaman |
|----------|--|---------|
| 1.       | Permohonan Izin Penelitian pada Kementerian Koperasi dan UKM .....             | 83      |
| 2.       | Persetujuan Penelitian pada Kementerian Koperasi dan UKM .....                 | 84      |
| 3.       | Permohonan Izin Penelitian di Bagian Deputi Pemasaran dan Jaringan Usaha ..... | 85      |
| 4.       | Persetujuan Penelitian di Bagian Deputi Pemasaran dan Jaringan Usaha .....     | 86      |
| 5.       | Permohonan Izin Penelitian di Bagian Deputi Produksi .....                     | 87      |
| 6.       | Persetujuan Penelitian di Bagian Deputi Produksi .....                         | 88      |
| 7.       | Permohonan Pengisian Angket .....  | 89      |
| 8.       | Kuisisioner Uji Coba Y .....   | 90      |
| 9.       | Kuisisioner Uji Coba X .....   | 92      |
| 10.      | Skor Uji Coba Variabel X .....   | 94      |
| 11.      | Skor Uji Coba Variabel Y .....   | 95      |
| 12.      | Perhitungan Analisis Butir Variabel X .....                                    | 96      |
| 13.      | Perhitungan Analisis Butir Variabel Y .....                                    | 97      |
| 14.      | Data Perhitungan Validitas Variabel X .....                                    | 98      |
| 15.      | Data Perhitungan Validitas Variabel Y .....                                    | 99      |
| 16.      | Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel X .....           | 100     |
| 17.      | Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel Y .....           | 101     |
| 18.      | Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel X .....                            | 102     |

|   |     |
|---|-----|
| 19. Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y .....                                 | 103 |
| 20. Reliabilitas Variabel X (Kepribadian) .....   | 104 |
| 21. Reliabilitas Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional).....                    | 105 |
| 22. Permohonan Pengisian Angket .....   | 106 |
| 23. Kuisisioner Final Y .....   | 107 |
| 24. Kuisisioner Final X.....  | 109 |
| 25. Data Mentah Variabel X .....  | 111 |
| 26. Data Mentah Variabel Y .....  | 112 |
| 27. Data Mentah Variabel X dan Y.....   | 113 |
| 28. Rekapitulasi Skor Total.....  | 114 |
| 29. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X.....                      | 115 |
| 30. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y .....                     | 116 |
| 31. Grafik Histogram Variabel X dan Y .....   | 117 |
| 32. Perhitungan Rata – rata Varians dan Simpangan Baku .....                            | 118 |
| 33. Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana.....                                 | 119 |
| 34. Grafik Persamaan Regresi.....   | 120 |
| 35. Tabel untuk Menghitung Persamaan Regresi .....                                      | 121 |
| 36. Tabel Perhitungan Rata – rata, Varians dan Simpangan<br>Baku variabel X dan Y ..... | 122 |
| 37. Tabel Perhitungan Rata – rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi..                 | 123 |
| 38. Perhitungan Rata – rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi .....                  | 124 |
| 39. Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran.....                                    | 125 |
| 40. Langkah – langkah Uji Normalitas .....  | 126 |



|  |     |
|--|-----|
| 41. Perhitungan JK (G) .....   | 127 |
| 42. Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....                            | 128 |
| 43. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi .....                             | 129 |
| 44. Tabel ANAVA Pengujian Keberartian dan Kelinieran Regresi .....       | 130 |
| 45. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment .....                  | 131 |
| 46. Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....         | 132 |
| 47. Perhitungan Koefisien Determinasi .....                              | 133 |
| 48. Perhitungan Rata – rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel X ... | 134 |
| 49. Perhitungan Rata – Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel Y...  | 135 |
| 50. Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....                                  | 136 |
| 51. Tabel Nilai – Nilai untuk Distribusi t .....                         | 137 |
| 52. Tabel kurva Normal .....   | 138 |
| 53. Tabel Nilai – Nilai untuk Distribusi t .....                         | 139 |
| 54. Tabel Nilai – Nilai untuk Distribusi F .....                         | 140 |
| 55. Profil Kementerian Koperasi dan UKM .....                            | 145 |
| 56. Kuisisioner Survei Awal.....   | 146 |
| 57. Daftar Nama Survei Awal.....   | 147 |
| 58. Daftar Nama Responden Uji Coba .....                                 | 151 |
| 59. Daftar Nama Responden Final .....                                    | 152 |
| 60. Struktur Organisasi .....  | 154 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keadaan dan perkembangan iklim bisnis di Indonesia saat ini semakin sulit dipikirkan. Keadaan ini disebabkan dengan banyaknya peristiwa yang mempengaruhi kondisi perekonomian dalam negeri. Ditambah lagi, persaingan antar perusahaan semakin lama semakin ketat dan terbuka. Diperlukan amunisi khusus untuk menghadapinya. Salah satu modal utama suatu organisasi sebagai “amunisi” adalah sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia ini yang akan menjadi salah satu motor penggerak roda bisnis di suatu perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan disebut juga karyawan. Segala macam rencana dan kegiatan organisasi dijalankan oleh karyawan. Karyawanlah salah satunya yang akan membentuk *image* dari organisasi.

Berdasarkan hal di atas, sangat penting bagi perusahaan untuk memilih sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mampu membuat karyawannya melakukan pekerjaan diluar panggilan tugasnya atau biasa disebut perilaku *extra-role* atau sering disebut juga perilaku kewargaan organisasional (*organization citizenship behavior*). Karena apabila mampu membuat karyawan melakukan perilaku ini,

organisasi akan tetap “bertahan hidup”, serta dapat meningkatkan keunggulan organisasi. Dengan demikian, setiap karyawan diharapkan dapat menampilkan perilaku *extra-role* (perilaku di luar deskripsi pekerjaan).

Namun dalam kenyataannya, menumbuhkan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) dalam diri setiap karyawan tidaklah mudah, karena banyaknya permasalahan pada saat pelaksanaannya.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah komitmen organisasi. Setiap karyawan mempunyai kewajiban untuk menyatakan kesetiaan kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan. Individu yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha seoptimal mungkin agar organisasinya *survive* (bertahan) dalam jangka panjang. Usaha ini tidak hanya dalam bentuk perilaku *in-role* (perilaku yang termaksud dalam deskripsi pekerjaan), tetapi juga perilaku *extra role* (perilaku yang bukan termaksud dalam deskripsi pekerjaan).

Organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi<sup>1</sup>. Suryanto berpendapat bahwa “Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Namun, tidak

---

<sup>1</sup>Debora Eflina, Pengaruh Kepribadian  
[http://upload/artikel/03\\_Pengaruh%20kepribadian\\_Debora%20Eflina/](http://upload/artikel/03_Pengaruh%20kepribadian_Debora%20Eflina/) (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

semua individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, sehingga akan mempengaruhi perilaku sosialnya di dalam organisasinya”<sup>2</sup>.

Sebagai contoh pada PT. Internusa Hasta Buana, ditemukan rendahnya tingkat komitmen karyawan. Nina seorang karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan tersebut sebagai seorang staff di bagian HRD, dia telah bekerja dengan baik dan mengabdikan kepada perusahaan tersebut. Kemudian, datang tawaran dari perusahaan lain, dan ini merupakan kesempatan baginya untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi. Ketika hal ini disampaikan kepada atasannya bahwa dia berencana untuk berhenti dan bekerja di perusahaan lain, atasannya tidak dapat menahannya oleh karena Nina sudah menandatangani kontrak dengan perusahaan lain tersebut. Saat Nina mengajukan permohonan mengundurkan diri, sebenarnya atasannya menyesalkan tindakan tersebut, seandainya dia dapat memperjuangkan kepada manajemen untuk dapat memberi gaji yang lebih tinggi, kemungkinan akan mendapatkan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawannya tersebut, tetapi yang terjadi adalah sebaliknya<sup>3</sup>.

Faktor kedua yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, sehingga mereka mampu mengekspresikan gagasan atau ide terbaiknya.

---

<sup>2</sup>Dwi Suryanto, Komitmen Organisasi, 2008, <http://pemimpin-unggul> (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

<sup>3</sup>Septiana, <Http://csepti.blogspot.com/2011/07/membangun-komitmen-karyawan-terhadap> (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

Selain itu, lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi emosi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan atau kondusif, akan membuat setiap karyawan terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik, maupun mental yang biasa dialami dalam diri seorang karyawan. Sehingga, karyawan tersebut akan terus bertahan diperusahaan dimana dia bekerja setiap harinya. Teddy Andika Setiadi mengatakan bahwa ada banyak karyawan yang tidak memiliki ikatan emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tersebut dikarenakan buruknya *management style* (gaya atau cara manajemen) dari perusahaan tersebut atau karena lingkungan kerja yang tidak kondusif<sup>4</sup>. Sebagai contoh, antar rekan sekerja saling tuding-menuding, intrik-intrik yang kian meruncing, selalu merasa dicurigai saat berusaha menjalin komunikasi dengan kelompok lain, persaingan di kantor yang tidak sehat, dan suasana rapat yang kerap saling menjatuhkan<sup>5</sup>. Sehingga, berpengaruh pada rendahnya perilaku kewargaan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah motivasi karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang-orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Seseorang dalam berperilaku, pasti memiliki motif tertentu dan pada umumnya motif tersebut didasarkan kepada kebutuhan hidupnya. Berbagai usaha yang dilakukan oleh seseorang tidak

---

<sup>4</sup>Teddy Andika Setiadi, Mari Kita Ciptakan Lingkungan Kerja Melalui Konsep Place 2.5. <http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=5&dn=20080410104636> (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

<sup>5</sup>[Http://nasional.kompas.com/read/2009/06/08/17065150/](http://nasional.kompas.com/read/2009/06/08/17065150/) (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

lain untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan tanpa adanya usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Motivasi seseorang dapat bersumber dari dalam individu itu sendiri, maupun karena faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi. Motivasi dari dalam diri sendiri dapat berupa ambisi, cita-cita, kehormatan, maupun hasrat berprestasi. Sedangkan, motivasi dari luar dapat berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta penghargaan dan hukuman. Motivasi sendiri mempunyai manfaat bagi individu di dalam organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lubis S. Hadi berpendapat “Motivasi yang rendah berakibat pada rendahnya perilaku sosial dalam organisasi / perilaku kewargaan”<sup>6</sup>. Sebagai contoh, PLN Cabang Kabupaten Mendung Kelabu dihadapkan pada persoalan tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi sebanyak 26%. Berdasarkan hasil rapat, dikatakan bahwa hal ini sudah membudaya dan sulit diperbaiki, sehingga muncullah persoalan bahwa ada

---

<sup>6</sup>Lubis S. Hadi, Total Motivation. 2008, <http://rumahbelajarpsikologi.com/> (Diakses pada tanggal 24 Februari 2012)

beberapa pegawai yang datang, tetapi tidak jelas melakukan apa diakibatkan dari rendahnya motivasi kerja karyawan<sup>7</sup>.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah kecerdasan emosional (*EQ*). Kecerdasan emosional karyawan dapat terlihat dari perilaku mereka sehari-hari, setiap karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang berbeda-beda, sehingga cara mereka dalam menanggapi suatu permasalahan yang ada itu berbeda-beda. Berdasarkan penelitian, setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya (*EQ*) dan hanya 4% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya (*IQ*)<sup>8</sup>. Dalam penelitian yang lain, kecerdasan emosional memegang peranan besar dalam keberhasilan dan kesuksesan hidup seseorang, 20% keberhasilan hidup seseorang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya (*IQ*), sedangkan 80% nya ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya (*EQ*) dan kecerdasan lainnya<sup>9</sup>. Nilai-nilai pribadi seseorang, termasuk kecerdasan emosi akan menjelma menjadi adaptasi seseorang terhadap lingkungannya. Orang-orang yang sering bertindak ceroboh, tanpa berfikir panjang, tidak memiliki empati dan kurang bersabar merupakan orang-orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional rendah. Rendahnya tingkat kecerdasan emosional, tidak hanya

---

<sup>7</sup>Kumpulan Kasus, <http://www.scribd.com/doc/75447899/kumpulan-kasus> (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

<sup>8</sup>Irzu, Kecerdasan Emosional, <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2244459-kecerdasan-emosional/> (Diakses pada tanggal 24 Januari 2012)

<sup>9</sup>Roebyanto, Pentingnya Kecerdasan Emosional, <http://roebyarto.multiply.com/journal/item/> (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

membawa petaka bagi dirinya sendiri, tetapi juga sangat membahayakan orang lain dan lingkungannya<sup>10</sup>.

Orang yang sukses dalam pekerjaan tidak hanya memiliki intelegensi (kecerdasan) yang tinggi, namun secara emosional mereka juga baik. Orang yang cerdas secara emosi akan mampu mengendalikan perilaku, sehingga terbebas dari perilaku-perilaku negatif. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan bertindak dengan pertimbangan yang cukup rasional. Pegawai yang mengetahui emosi mereka sendiri dan bisa dengan baik membaca emosi orang lain, bisa menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian dalam meningkatkan perilaku sosial organisasi pada pegawai dibutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi dari masing-masing pegawai.

Faktor kelima yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah kepribadian. Kepribadian sangat perlu diketahui dan dipelajari karena kepribadian sangat erat dengan pola penerimaan lingkungan sosial terhadap seseorang. Orang yang memiliki kepribadian sesuai dengan pola yang dianut oleh masyarakat di lingkungannya, akan mengalami penerimaan yang baik, tetapi sebaliknya jika kepribadian seseorang tidak sesuai, serta bertentangan dengan pola yang dianut lingkungannya, maka akan terjadi penolakan dari lingkungan atau masyarakat<sup>11</sup>. Begitu juga dengan karyawan, karyawan yang memiliki kepribadian baik cenderung lebih mudah memberikan bantuan pada pegawai

---

<sup>10</sup>Ibid. (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

<sup>11</sup>Djali, *Psikologi Pendidikan* cetakan ketiga (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p. 1



lain. Biasanya seseorang yang pada dasarnya sudah memiliki kepribadian yang sesuai, maka akan lebih peduli pada keberadaan orang lain. Tetapi, karyawan yang memiliki kepribadian yang kurang baik, maka tingkat kepeduliannya akan berkurang.

Jika terdapat kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki dengan lingkungan sosial, akan terjadi keseimbangan diantara keduanya, sebaliknya jika terjadi ketidaksesuaian di antara keduanya, maka akan timbul akibat, misalnya, berdasarkan hasil pengamatan saat peneliti melaksanakan praktik kerja lapangan di Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, menemukan adanya masalah bahwa terdapat banyak karyawan yang memiliki kepribadian *introvert* yang mana dengan memiliki kepribadian ini membuat karyawan kurang memiliki kesediaan membantu orang lain atau kurang memiliki perilaku kewargaan organisasional disebabkan individu dengan kepribadian ini lebih senang dengan dunia mereka sendiri atau mereka kurang suka bergaul dengan orang banyak.

Maka dapat disimpulkan, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional, diantaranya, yaitu komitmen organisasi yang rendah, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rendahnya motivasi karyawan, rendahnya kecerdasan emosional, dan kepribadian pada karyawan yang tidak sesuai. Berdasarkan gejala diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara kepribadian terhadap perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) disebabkan oleh:

1. Komitmen organisasi yang rendah
2. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
3. Rendahnya motivasi karyawan
4. Rendahnya kecerdasan emosional
5. Kepribadian pada karyawan yang tidak sesuai

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang diidentifikasi, karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga, dan biaya maka dibatasi kepada masalah, “Hubungan antara kepribadian (*personality*) yang dimiliki karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*)”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah adalah: “Apakah terdapat hubungan antara kepribadian (*personality*) yang dimiliki karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*)”.

## E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

### 1. Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam hal kepribadian (*personality*), dan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), serta memberikan pengalaman pada peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitian.

### 2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan mengenai kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan, sumbangan pemikiran, masukan bagi pimpinan perusahaan terutama dalam pelaksanaan perilaku organisasi dan manajemen, serta upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan.

### 3. Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan dan referensi yang berguna, serta menambah ilmu pengetahuan mengenai kepribadian (*personality*) dan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

### 4. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi informasi bagi penelitian dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoretis

##### 1. Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)

Robbins mengatakan bahwa *OCB*, “Perilaku bebas memilih yang bukan merupakan persyaratan-persyaratan jabatan formal seseorang karyawan, meskipun demikian, hal itu mempromosikan pemfungsian efektif atas organisasi”<sup>12</sup>.

Fred Luthan mengatakan bahwa, “*Organizational citizenship behavior* (OCB) bahwa bersifat bebas memilih dan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi”<sup>13</sup>.

Paul E. Spector mendefinisikan *organizational citizenship behavior* adalah “*Behavior that goes beyond the formal requirements of the job and beneficial to the organizational* (Perilaku yang melampaui persyaratan resmi formal pekerjaan dan bermanfaat bagi organisasi)”<sup>14</sup>.

Angelo S. Denisi dan Ricky W. Griffins mengungkapkan bahwa, “*Organizational citizenship behaviors include behaviors that are beneficial to organizational but are not formally required as part of an employee’s job*

---

<sup>12</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT INDEKS kelompok GRAMEDIA, 2003), p. 30

<sup>13</sup>Fred Luthan, *Perilaku Organisasi* edisi 10 (Yogyakarta: Andi, 2005), p. 251.

<sup>14</sup>Paul E. Spector, *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* 2<sup>nd</sup>ed (United States of America: John Wiley & Sons, Inc, 2000), p. 236.

(Perilaku kewargaan organisasional / *Organizational citizenship behavior* mencakup perilaku yang bermanfaat bagi organisasi, tetapi tidak secara resmi diperlukan sebagai bagian dari pekerjaan seorang karyawan)”<sup>15</sup>.

Selain itu, John R. Schermerhorn mendefinisikannya sebagai, “*This is an attitude that basically represents a willingness to ‘go beyond the call of duty’ or ‘go the extra mile’ in one work* (Perilaku kewargaan organisasional adalah sebuah sikap yang pada dasarnya merupakan sebuah keinginan untuk melakukan pekerjaan melampaui apa yang menjadi tugasnya atau 'bekerja ekstra' dalam satu pekerjaan)”<sup>16</sup>.

Maka, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang melampaui tugas formal mereka dan bermanfaat bagi organisasi.

Jennifer M. George M. George dan Gareth R. Jones mengutarakan bahwa perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behaviour*) adalah, “*Behavior that is above and beyond the call of duty, that is, behavior that is not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness* (Perilaku di atas dan diluar pekerjaan yang ada, perilaku yang tidak wajib dilakukan oleh anggota organisasi, tetapi meskipun demikian perlu untuk kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi)”<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup>Angelo S. Denisi, dan Ricky W. Griffin, *Human Resource Management* (U.S.A: Houghton Mifflin Company, 2005), p. 270.

<sup>16</sup>John R. Schermerhorn, JR., *Introduction to Management* (Asia: John Wiley & Sons Pte Ltd, 2010), p. 336.

<sup>17</sup>Jennifer M. George dan Jones, *Organizational Behavior: Essentials of Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2010), p. 45.

Pengertian diatas, senada dengan Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, yang mengungkapkan bahwa, “*Organizational citizenship behavior that are beyond the call of duty* (Perilaku kewargaan organisasional itu perilaku diluar pekerjaan wajib individu tersebut)”<sup>18</sup>. Sedangkan, C. Robert dan T. M. Probst juga mengatakan bahwa, “*Organizational citizenship behavior refers to behavior that extend beyond the employees normal job duties* (Perilaku kewargaan organisasional itu mengacu pada perilaku yang melampaui tugas normal kerja karyawan)”<sup>19</sup>.

Sementara itu, Organ, D.W. and Konovsky yang dikutip oleh Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin mengatakan, “*OCB are those voluntary, ‘above the call of duty’, behaviors that some feel not only contribute to company success but are necessary for success* (OCB adalah sukarela, diluar pekerjaan wajibnya karyawan, perilaku yang tidak dirasakan kontribusinya untuk keberhasilan perusahaan, tetapi di butuhkan untuk sukses)”<sup>20</sup>.

Richard L. Daft juga menambahkan bahwa, “*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku kerja yang melebihi keperluan-keperluan pekerjaan dan memberikan kontribusi sesuai kebutuhan untuk keberhasilan organisasi”<sup>21</sup>.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) merupakan perilaku

---

<sup>18</sup>Angelo Kinicki, Robert Kreitner, *Organizational Behavior: Key Concepts, Skill & Best Practices* 4<sup>th</sup>ed (New York: The McGraw-Hill Companies, 2009), p. 123.

<sup>19</sup>Steven McShane, Mary Ann Von Glinow, et al, *Organizational Behavior: Emerging realities for the workplace revolution* (New York: The McGraw-Hill Company, 2005), p. 43.

<sup>20</sup>Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin, *Organizational Behavior: Solutions for Management* (New York: The McGraw-Hill Company, Inc, 2002), p. 61.

<sup>21</sup>Richard L. Daft, *Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), p. 259.

karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka selain diberikan kebebasan, merupakan inisiatif individu, tanpa perintah, dan saran tertentu, serta merupakan kontribusi individu diluar pekerjaan wajibnya, sehingga tidak terdapat dalam tugas formal.

Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff dan Scott B. Mackenzie mengatakan bahwa, “*Individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization* (Perilaku individu yang bebas memilih, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi efisien dan efektif organisasi)”<sup>22</sup>.

Berkaitan dengan pengertian-pengertian diatas, maka perilaku kewargaan organisasional atau *organizational citizenship behavior* sebagai suatu perilaku yang dilaksanakan oleh anggota organisasi secara bebas, tanpa paksaan (sukarela) dalam menunjukkan perilaku sosialnya kepada anggota organisasi yang lain, sehingga dapat membantu anggota organisasi lain dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Dimana sikap perilaku sukarela yang ditunjukkan karyawan tersebut dilakukan tanpa paksaan, serta perilaku ini dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Walaupun, dalam melaksanakan perilaku *citizenship* (kewargaan) ini karyawan tidak memperoleh imbalan secara pasti karena ini sifatnya sukarela, serta pemberian imbalan ataupun penghargaan

---

<sup>22</sup>Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, dan Scott B. MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedent, and Consequences* (United States of America: Sage Publications, Inc, 2000), p. 3.

kepada mereka yang disebut *good citizen* (warga yang baik) sulit dilakukan karena belum ada standar yang baku. Sebab, menurut Fred Luthan dalam perilaku organisasi, “*Organizational citizenship behavior* sering tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan”<sup>23</sup>. Karyawan juga tidak akan mendapatkan sanksi, jika karyawan tersebut tidak menunjukkan perilaku sukarela dalam bekerja dan tidak secara eksplisit dalam menerima penghargaan atau imbalan formal.

Selain itu, Fred Luthan juga mengatakan bahwa, “Individu yang menunjukkan OCB akan memiliki kinerja yang baik dan menerima evaluasi yang tinggi”<sup>24</sup>. Ini berarti, *organizational citizenship behavior* juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) dapat diartikan sebagai perilaku diluar pekerjaan yang biasanya dilakukan seseorang karyawan diluar tugas sehari-hari, bersifat bebas, dan sukarela, namun dapat mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) dapat menjadi aspek penting dari perilaku karyawan yang memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Sehingga, organisasi tersebut akan berhasil jika menyediakan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas-tugas yang berasal dari jabatan mereka, serta dapat memberikan kinerja yang diharapkan. Sebab, Perilaku kewargaan organisasional (*organizational*

---

<sup>23</sup>Fred Luthan, *Loc. cit.*

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



*citizenship behavior*) tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja formal seorang karyawan.

Contoh perilaku-perilaku yang dimaksud “kewargaan yang baik” menurut Stephen P. Robbins, yaitu:

Membuat pernyataan-pernyataan yang konstruktif tentang kelompok kerja dan organisasi mereka, membantu yang lain dalam tim mereka, sukarela melakukan kegiatan-kegiatan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada *property* organisasi (kepemilikan organisasi), menghargai semangat (*spirit*), dan juga kaidah dan aturan yang tersurat, dan bersedia mentolerir gangguan dan kerugian-kerugian yang berkaitan dengan pekerjaan yang tetap<sup>25</sup>.

Angelo S. Denisi dan Ricky menjabarkan juga mengenai *organizational citizenship behavior*, yaitu:

*These behaviors include activities such as volunteering to carry out extra tasks, helping and cooperating with others, following rules even when such behavior is inconvenient, and endorsing and supporting organizational goals* (Perilaku ini mencakup kegiatan, seperti sukarelawan untuk melaksanakan tugas-tugas ekstra, membantu, dan bekerja sama dengan orang lain, mengikuti aturan-aturan bahkan ketika perilaku seperti itu tidak nyaman, dan mendukung tujuan organisasi)<sup>26</sup>.

Menurut Daft bahwa, “Seorang karyawan menunjukkan perilaku *citizenship* (kewargaan) dengan memberikan bantuan kepada rekan-rekan kerja dan para pelanggan mereka, mengerjakan perilaku ekstra jika diperlukan”<sup>27</sup>. Selain itu, menurut Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin, “*Helping co-workers and offering suggestions* (Perilaku membantu rekan kerja dan memberikan saran)”<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup>Stephen P. Robbins, *Loc. cit.*

<sup>26</sup>Angelo S. Denisi, dan Ricky W. Griffin, *Human Resource Management, Loc. Cit.*

<sup>27</sup>Richard L. Daft, *Loc. cit.*

<sup>28</sup>Paul D.sweeney dan Dean B. McFarlin, *Loc. cit.*

Seseorang akan lebih memilih menjadi ‘warganegara yang baik’ karena ada beberapa alasan. Sebagaimana diungkapkan oleh George. J, “*These are some people for whom citizenship comes naturally. For example, people who are generally happier or in better moods than the rest of us tend to be more helpful* (Pada beberapa orang sikap *citizenship* muncul secara alami. Misalnya, orang yang umumnya lebih bahagia atau dalam suasana hati lebih baik dari kita semua cenderung lebih membantu)”<sup>29</sup>.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) terbagi dua kategori, sebagaimana menurut Williams dan Anderson, yaitu:

1. *OCBO-behaviors that benefit the organizational in general, such as, gives advance notice when unable to come to work, adheres to informal rules devised to maintain order* (OCBO-perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum, seperti, memberi informasi dimuka ketika tidak bisa datang untuk bekerja, mematuhi aturan informal yang dirancang untuk menjaga ketertiban)
2. *OCBI-Behavior that immediately benefit spesific individuals and indirectly throught this means contribute to the organization, such as, helps other who have been absent, takes a personal interest in other employees* (OCBI-perilaku yang langsung bermanfaat bagi individu spesifik dan tidak langsung memberikan kontribusi kepada organisasi, seperti, membantu karyawan lainnya yang tidak masuk, membantu kepentingan karyawan lain)<sup>30</sup>.

Berikut ini beberapa contoh perilaku OCB-O (OCB-Organisasional) menurut Jerald Greeberg dan Robert A. Baron, yaitu:

1. *Speaking favorably about the organization to outsiders* (Berbicara baik tentang organisasi terhadap pihak luar)
2. *Being receptive to new ideas* (Menerima ide-ide baru)
3. *Being tolerant to temporary incoveneces without complaining* (Toleran terhadap ketidaknyaman sementara tanpa mengeluh)
4. *Offering ideas to improve the functioning of the organization* (Menawarkan ide-ide untuk meningkatkan fungsi organisasi)

---

<sup>29</sup>*Ibid.*, p. 61.

<sup>30</sup>Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, dan Scott B. MacKenzie, *Op. cit.*, p. 255.

5. *Expressing loyalty toward the organization* (Mengekspresikan loyalitas terhadap organisasi)<sup>31</sup>.

Sedangkan beberapa contoh OCB-I (OCB-Individual) menurut Jerald Greeberg dan Robert A. Baron, yaitu:

1. *Doing a favor for someone* (Melakukan kebaikan untuk seseorang)
2. *Assisting a coworker with a personal problem* (Membantu rekan kerja dalam masalah pribadi)
3. *Bringing in food to share with other* (Membawa makanan untuk dibagi dengan yang lain)
4. *Collecting money for flowers for sick coworkers on for funerals* (Mengumpulkan uang untuk membeli bunga untuk pemakaman rekan kerja mereka yang meninggal dunia)
5. *Sending birthday greetings to other in office* (Mengucapkan selamat ulang tahun di kantor)<sup>32</sup>.

Berdasarkan bentuk OCB yang telah disampaikan diatas, maka OCB terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu OCB-I (OCB-Individual) dan OCB-O (OCB-Organisasional). OCB-O berkaitan dengan perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi secara umum seperti hadir ditempat kerja melebihi norma yang berlaku, serta mentaati peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban, dan OCB-I berkaitan dengan perilaku-perilaku yang seara tidak langsung dapat memberikan manfaat pada organisasi, seperti membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja.

Sedangkan, Organ dan Konovsky mengklasifikasikan *perilaku kewargaan organisasional (organizational citizenship behavior)* dalam dua kategori, yaitu:

- a. *Altruism is helping another employee or supervisor with a problem, even though is not required. It might involve helping a coworker who has been absent or making suggestions to improve conditions*

---

<sup>31</sup>Jerald Greenberg, Robert A. Baron. *Behavior In Organizational* (New Jersey: Pearson Education, 2008), p. 433.

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

(*Altruisme* adalah membantu karyawan lain atau supervisor dengan masalahnya, meskipun tidak diperlukan. Mungkin saja dengan membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja atau membuat saran untuk memperbaiki keadaan)

- b. *Compliance is doing what needs to be done and following rules, such as coming to work on time and not wasting time* (Kepatuhan adalah melakukan apa yang perlu dilakukan dan mengikuti aturan, seperti datang ke tempat kerja tepat waktu, dan tidak menyalahgunakan waktu)<sup>33</sup>.

Sedangkan menurut Organ, Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter mengidentifikasi perilaku kewargan organisasional (*organizational citizenship behavior*) ke dalam lima dimensi, yaitu:

1. *Altruism: Discretionary behavior on the part of employees that have the effect of helping a specific other with an organizationally relevant problem* (Menolong: Perilaku bebas memilih karyawan memiliki efek yaitu membantu orang lain, khususnya mereka yang sedang dalam masalah organisasi yang relevan)
2. *Conscientiousness: Discretionary behaviors on the part of the employee that go well beyond the minimum role requirement of the organization in the areas of attendance, obeying rules and regulations, taking breaks, and so forth* (Kesungguhan: Perilaku bebas memilih karyawan, yaitu suatu perilaku yang telah melampaui persyaratan minimum yang ditetapkan oleh organisasi dalam bidang kehadiran, mematuhi aturan dan peraturan, mengambil istirahat, dan sebagainya)
3. *Civic Virtue: Behavior on the part of an individual that indicates that he/she responsibly participates in, is involved in, or is concerned about the life of company* (Kepentingan Umum: Perilaku individu yang menunjukkan bahwa dia mempunyai tanggungjawab dalam berpartisipasi, terlibat, atau prihatin dengan kehidupan perusahaan)
4. *Sportmanship: Willingness of the employee to tolerate less than ideal circumstances without complaining* (Sportif: Kesiediaan karyawan untuk mentolerir sesuatu yang kurang dari kondisi ideal tanpa mengeluh)
5. *Courtesy: Discretionary behavior on the part of an individual aimed at preventing work-related problems with others from occurring* (Kesopanan: Perilaku diskresioner/bebas memilih individu yang bertujuan untuk mencegah masalah kerja yang berhubungan dengan yang terjadi pada orang lain)<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup>Paul E. Spector, *Op. cit.*, p. 236.

<sup>34</sup>Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, dan Scott B. MacKenzie, *Op. cit.*, p. 251.

Selanjutnya, Jerald Greenberg dan Robert membuat kesimpulan tentang bentuk spesifik dan contoh dari *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana yang tercantum dalam Tabel II.1 dibawah ini, yaitu:

**Tabel II. 1**  
**OCB: Bentuk spesifik dan Contoh**

| <i>FORM OF OCB</i><br>(bentuk OCB)        | <i>EXAMPLES</i> (CONTOH)   |
|---|--|
| <i>Altruism</i><br>(Menolong)             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Helping a coworker with a project</i> (Menolong rekan kerja dalam suatu proyek)</li> <li>2. <i>Switching vacation dates with another person</i> (Menukar jadwal libur dengan orang lain)</li> <li>3. <i>Volunteering</i> (Besifat sukarela)</li> </ol>                                |
| <i>Conscientiousness</i><br>(Kesungguhan) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Never missing a day of work</i> (Tidak pernah absen dalam bekerja)</li> <li>2. <i>Coming to work early if needed</i> (Datang lebih pagi untuk bekerja jika diperlukan)</li> <li>3. <i>Not speeding time on personal calls</i> (Tidak membuang waktu untuk telepon pribadi)</li> </ol> |
| <i>Civic Virtue</i><br>(Kepentingan umum) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Attending voluntary meetings and functions</i> (Datang secara sukarela dalam pertemuan dan aktif)</li> <li>2. <i>Reading memos; keeping up with new information</i> (Membaca memo, mendapatkan berita atau berita baru)</li> </ol>  |
| <i>Spornanship</i><br>(Sikap sportif)     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Making do without complaint</i> (Melakukan sesuatu tanpa mengeluh)</li> <li>2. <i>Not finding fault with the organization</i> (Tidak mencari kesalahan dalam organisasi)</li> </ol>   |
| <i>Courtesy</i><br>(Kesopanan)            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Turning the other cheek to avoid problems</i> (Setiap masalah harus dihadapi)</li> <li>2. <i>Not "blowing up" when provoked</i> (Tidak berprovokasi)<sup>35</sup>.</li> </ol>   |

Kemudian, Organ, Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter telah membuat beberapa item skala dari perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) sebagaimana yang tercantum dalam Tabel II. 2 dibawah ini:

<sup>35</sup>Jerald Greenberg, *Loc. cit.*

**Tabel II. 2**  
**Skala Item *Organizational Citizenship Behavior***

|   |  |
|---|--|
| <p><i>Altruism</i><br/>(Menolong)</p>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Helps other who have been absent</i> (Membantu yang lain yang sudah tidak masuk)</li> <li>- <i>Helps other who have heavy</i> (Membantu yang lain yang kesusahan)</li> <li>- <i>Helps orient new people even though it is not required</i> (Membantu karyawan baru yang bahkan tidak diperlukan)</li> <li>- <i>Willingly help others who have work related problems</i> (Rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang terkait pekerjaan)</li> <li>- <i>Is always ready to lend a helping hand to those around him/her</i> (Selalu siap mengulurkan tangan membantu orang di sekitarnya)</li> </ul>  |
| <p><i>Conscientiousness</i><br/>(Kesungguhan)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Attendance at work is above the norm</i> (Kehadiran di tempat kerja ada diatas normal)</li> <li>- <i>Does not take extra breaks</i> (Tidak megambil istirahat ekstra)</li> <li>- <i>Obeys company rules and regulations when no one is watching</i> (Mematuhi peraturan perusahaan dan menaati peraturan ketika tidak ada yang melihatnya)</li> <li>- <i>Is one of my most conscientious employees</i> (Merupakan salah satu karyawan yang teliti)</li> <li>- <i>Believes in giving an honest day's work for an honest day's pay</i> (Percaya bahwa dengan memberikan keterangan waktu bekerja sehari-hari sejujurnya sesuai dengan upah yang didapat).</li> </ul> |
| <p><i>Civie Virtue</i><br/>(Kepentingan umum)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Attends meetings that are not mandatory, but are considered important</i> (Menghadiri pertemuan-pertemuan tidak wajib, tetapi dianggap penting)</li> <li>- <i>Attends fuctions that are not required, but help the company image</i> (Menghadiri acara yang tidak diperlukan, tetapi membantu citra perusahaan)</li> <li>- <i>Keep abreast of changes in the organization</i> (Tetap mengikuti perubahan dalam organisasi)</li> <li>- <i>Reads and keeps up with organization announcements, memos, and so on</i> (Memperhatikan pengumuman organisasi, memo, dan sebagainya)</li> </ul>   |
| <p><i>Sportmanship</i><br/>(Sikap sportif)</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Consumes a lot of time complaining about trivial matters</i> (Banyak mengeluh tentang hal-hal sepele)</li> <li>- <i>Always focuses on what's wrong, rather than the positive side</i> (Selalu berfokus pada apa yang salah, bukan pada hal baiknya)</li> <li>- <i>Tends to make "mountains out of molehills".</i></li> </ul>   |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | (Cenderung untuk bekerja melebihi apa yang menjadi tugasnya)<br>- <i>Always finds fault with what the organization is doing</i> (Selalu menemukan kesalahan dengan apa yang organisasi lakukan)  |
| <i>Courtesy</i><br>(Kesopanan) | - <i>Takes steps to try to prevent problems with other workers</i> (Mencari cara untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lainnya)<br>- <i>Is mindful of how his/her behavior affects other people's jobs</i> (Sadar bagaimana perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain)<br>- <i>Does not abuse the rights of others</i> (Tidak menyalahgunakan hak orang lain)<br>- <i>Tries to avoid creating problems for coworkers</i> (Mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja)<br>- <i>Considers the impact of his/her actions on coworkers</i> (Mempertimbangkan dampaknya tindakannya pada rekan kerja) <sup>36</sup> . |

Berdasarkan kesimpulan dari bentuk-bentuk dimensi diatas, maka dapat dikatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) memiliki lima dimensi, yaitu: menolong (*Altruism*), kesungguhan (*conscientiousness*), sportif (*sportmanship*), kesopanan (*courtesy*) dan kepentingan umum (*civic virtue*).

Maka, merujuk dari keseluruhan pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku yang biasanya dilakukan diluar tugas wajib karyawan yang bersifat bebas, dan sukarela tanpa mengharapkan pamrih, dan jika dilakukan oleh banyak karyawan, maka dapat mencapai tujuan organisasi.

<sup>36</sup>Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, dan Scott B. MacKenzie, *Op. cit...*,p. 252-253.

Kemudian, perilaku kewargaan organisasional (*organization citizenship behavior*) dapat diukur dengan menggunakan kuisioner berbentuk skala sikap (*likert*). Dengan dimensi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah pertama, menolong (*altruism*) dengan indikator perilaku membantu orang lain dalam masalah organisasi yang mencerminkan sub indikator menolong karyawan baru, menolong rekan kerja yang sakit, menolong rekan kerja yang cuti melahirkan, dimensi kedua adalah kesungguhan (*conscientiousness*) dengan indikator perilaku yang melebihi persyaratan minimum yang ditetapkan organisasi yang mencerminkan sub indikator, yaitu tidak pernah bolos kerja, tidak mengobrol yang tidak berguna pada jam kerja, datang lebih pagi ke kantor, tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, dimensi ketiga adalah sportif (*sportmanship*) dengan indikator kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dengan yang mencerminkan sub indikator tidak mencari kesalahan, dan pernyataan positif tentang organisasi, dimensi keempat adalah kesopanan (*courtesy*) dengan indikator perilaku meringankan dan tidak menciptakan masalah yang mencerminkan sub indikator menghargai orang lain, tidak menciptakan perselisihan dengan rekan sekerja dan menjaga citra perusahaan, sedangkan dimensi kelima adalah kepentingan umum (*civie virtue*) dengan indikator perilaku menunjukkan tanggung jawab yang mencerminkan sub indikator datang ke pertemuan / rapat kantor secara sukarela dan membaca memo.



## 2. Kepribadian

Pengertian kepribadian menurut Robbins dan Coulter adalah, “Kombinasi unik dari pola emosional pikiran dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap suatu situasi dan berinteraksi dengan yang lain”<sup>37</sup>. Sedangkan, A. B. Shani, Dawn Chandler mengatakan:

*Personality is defined as a stable set characteristic, tendencies, and temperaments that have been significantly formed by inheritance and by social, cultural, and environmental that been significantly formed by inheritance and by social, cultural, and environmental factors* (Kepribadian didefinisikan sebagai sekumpulan kestabilan, kecenderungan, dan temperamen yang telah secara signifikan dibentuk oleh keturunan dan oleh faktor sosial, kultural (budaya) dan lingkungan<sup>38</sup>).

Kepribadian juga berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang. Menurut G.W. Allport yang dikutip oleh Haji Djali, “Kepribadian adalah organisasi yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya”<sup>39</sup>.

Kepribadian diklasifikasikan ke dalam 3 kategori utama:

Faktor-faktor keturunan, yaitu faktor-faktor yang muncul dari pribadi individu sendiri; Faktor-faktor lingkungan, yaitu faktor-faktor yang muncul dari lingkungan eksternal (sosial dan budaya); Faktor ketiga, yaitu situasi, bahwa tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang<sup>40</sup>.

Maka, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu karakteristik seseorang dibawa sejak lahir, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor keturunan,

<sup>37</sup>Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2010), p. 45.

<sup>38</sup>James L. Gibson, John M. Ivancevish, *et al*, *Organizations: Behavior, Structure, Prosses* (New York: The McGraw Hill Companies, 2009), p.112.

<sup>39</sup>Djali, Psikologi, *Pendidikan cetakan ke 3* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p. 2.

<sup>40</sup>Stephen P. Robbins, Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Edisi 1. Diterjemahin Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan (Jakarta: Prenhallindo, 2001), p. 52.

lingkungan sosial dan situasi untuk dapat bereaksi terhadap situasi, serta berinteraksi dengan orang lain, serta lingkungannya.

Menurut Rollo May yang dikutip oleh Agus Sujanto, "*Personality is a social stimulus value (Kepribadian itu merupakan perangsang bagi orang lain)*"<sup>41</sup>. Jadi, kepribadian itu bagaimana cara orang lain bereaksi terhadap kita.

Menurut Calvin S. Hall, "*An Individual's personality is assessed by the effectiveness with which he or she is able positive reactions from a variety of persons under different circumstances (Kepribadian individu itu dinilai oleh efektivitas dimana dia mampu bereaksi positif dari berbagai orang dalam keadaan yang berbeda)*"<sup>42</sup>.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian itu bagaimana cara orang lain bereaksi terhadap yang lain.

Menurut Fred Luthan:

Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter orang lain mereka mengukur sifat dan interaksi antara manusia dan situasi<sup>43</sup>.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron mengemukakan, "*Personality is the unique and relatively stable patterns of behavior, thoughts, and emotions shown by individuals (Kepribadian adalah sesuatu yang unik dan pola perilaku yang relatif lebih stabil, pemikiran emosional yang ditunjukkan oleh*

---

<sup>41</sup> Agus Sujanto, *et al, Psikologi Kepribadian cetakan ke 12* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p. 11.

<sup>42</sup> Calvin S. Hall, Gardner Lindzey, *et al. Theories of personality Fourth Edition* (New York: John Wiley & Sony, 2000), p. 7.

<sup>43</sup> Fred Luthans. *Op. cit.*, p. 228.

individu)<sup>44</sup>. Ini berarti manusia adalah makhluk dengan ciri-ciri khas masing-masing individu yang unik, berbeda-beda dan relatif stabil.

Sedangkan, Robbins mengatakan bahwa, "Kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing sistem psikologi individu yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungannya"<sup>45</sup>. Selanjutnya, Robbins mengartikan, "Kepribadian sebagai total jumlah dari cara-cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain"<sup>46</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan sistem psikologi manusia yang sulit ditebak satu dengan yang lainnya karena keunikan setiap individu. Kepribadian inilah yang menentukan perjalanan hidup manusia tersebut dengan membawa dirinya pada kehidupan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki.

*Personality* menurut R. Hogan yang dikutip oleh McShane dan Von Glinow, "*Personality refers to relatively stable pattern of behaviors and consistent internal states that explain a person's behavioral tendencies* (Kepribadian mengacu pada pola perilaku yang stabil, relatif seimbang dan konsisten dengan keadaan internal yang menjelaskan kecenderungan tingkah laku)<sup>47</sup>.

Kepribadian berdasarkan Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, "*Personality is defined as the combination of stable physical and mental characteristics that give the individual his or her identity* (Kepribadian

---

<sup>44</sup>Jerald Greenberg, Robert A. *Op. cit.*, p. 135.

<sup>45</sup>Stephen P. Robbins, *Op. cit.*

<sup>46</sup>*Ibid.*

<sup>47</sup>Steven L. McShane, Marry Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. Edisi 3 (New York: The McGraw-Hill Companies, 2005), p. 57.

didefinisikan sebagai kombinasi antara fisik dan karakteristik mental secara seimbang yang menjadikan identitas bagi individu)<sup>48</sup>.

Sedangkan pengertian menurut Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz adalah, “*Personality is the unique, relatively enduring internal and external aspects of a person’s character that influence behavior in different situations* (Kepribadian adalah unik, dan merupakan aspek karakter internal dan eksternal seseorang yang mempengaruhi perilakunya dalam situasi yang berbeda-beda)<sup>49</sup>.

Robbins dalam bukunya prinsip-prinsip organisasi mengatakan bahwa, "Kepribadian individu seseorang merupakan kombinasi sifat-sifat psikofisik yang kita gunakan untuk mengklasifikasikan orang tersebut"<sup>50</sup>. Sedangkan, Soeharto Heerdjan mengatakan kepribadian adalah:

Segala corak kebiasaan manusia yang terhimpun dalam dirinya, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan terhadap segala rangsang, baik yang datang dari dalam dirinya maupun lingkungannya sehingga corak dan cara kebiasaannya itu merupakan suatu kesatuan fungsional yang khas untuk manusia itu<sup>51</sup>.

Kepribadian menurut G. W. Allport adalah, “*Personality is the dynamic organizational within the individual of those psychophysical system, that determines his unique adjustment to his environment* (Kepribadian merupakan suatu organisasi psikofisik yang dinamis dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya)<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup>Angelo Kinicki, Robert Kreitner, *Loc. cit.*

<sup>49</sup>Duane P. Schultz, dan Sydney Ellen Schultz, *Theories of personality Eight Edition* (The United of America: Thomson Learning, Inc, 2005), p. 10.

<sup>50</sup>Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Organisasi Edisi ke lima* (Jakarta: Erlangga, 2002), p. 40.

<sup>51</sup>Sunaryo, *Psikologi untuk Keperawatan* (Jakarta: Buku Kedokteran EGS. 2002), p. 102.

<sup>52</sup>Agus Sujanto, *et al, Loc. cit.*

Organisasi dinamis maksudnya, yaitu kepribadian yang selalu berkembang, sedangkan psikofisik menunjukkan mental dan fisik dari individu tersebut.

Pendapat tersebut hampir serupa dengan Lawrence Pervin yang dikutip oleh Ricky W. Griffins, “Kepribadian adalah atribut-atribut psikologis dan perilaku yang relatif stabil, yang membedakan satu orang dengan yang lainnya”<sup>53</sup>. Sedangkan, menurut Randy J. Larsen dan David M. Buss bahwa:

*Personality is set of psychological traits and mechanism within the individual that are organized and relatively enduring and influence his or her interactions with, and adaptations to the environment (including the intrapsychic, physical, and social environment* (Kepribadian adalah sekumpulan trait psikologis dan mekanisme didalam individu yang diorganisasikan, relatif bertahan yang mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu didalam lingkungan, meliputi lingkungan intrafisik, fisik dan lingkungan)<sup>54</sup>.

Begitu juga yang telah disampaikan oleh Jess Feist dan Gregory J. Feist, “Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen, trait, karakteristik didalam individu yang memberikan beberapa ukuran yang konsisten tentang perilaku”<sup>55</sup>. Sedangkan, kepribadian menurut Stern yang dikutip oleh Alwilson adalah, “Kehidupan seseorang secara keseluruhan, individu, unik, usaha untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk bertahan, dan membuka diri, kemampuan untuk memperoleh pengalaman”<sup>56</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan perilaku individu yang membuat diri kita menjadi

---

<sup>53</sup>Ricky W. Griffins, *Manajemen* Jilid 2 Edisi tujuh (Jakarta: Erlangga, 2002), p. 9.

<sup>54</sup>Randy J. Larsen dan David M. Bass, *Personality Psychology: Domain of Knowledge about human nature* (New York: The McGraw-Hill Company, 2002), p. 184.

<sup>55</sup>Jess Feist, Gregory J. Feist, *Teori Kepribadian Buku 1* Edisi 7 (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), p. 4.

<sup>56</sup>Alwilson, *Psikologi, Kepribadian* (Malang: UMM Pres, 2009), p. 7.

unik dan khas terhadap individu yang lain, sehingga dapat bereaksi terhadap situasi, berinteraksi dengan orang lain, serta lingkungannya.

Digman mengemukakan bahwa, “Penelitian kepribadian selama 40 tahun terakhir menemukan bahwa penelitian kepribadian dapat dilihat dari faktor kepribadian lima besar”<sup>57</sup>. Faktor kepribadian lima besar ini dicetuskan oleh Mcrae dan Costa.

Banyak peneliti yang mengaitkan kepribadian lima besar ini dengan kinerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Robert P. Robbins dan Mary Coulter bahwa, “Penelitian telah menunjukkan hubungan yang penting antara dimensi kepribadian ini (dimensi *big five*) dan performa kerja”<sup>58</sup>.

Steve L. McShane dan Marry Ann mengatakan bahwa, “*The Big Five is the five abstract dimensions representing most personality traits: conscientiousness, agreeableness, neurotic, openness to experience, and extroversion* (Lima Besar adalah lima dimensi abstrak yang paling mewakili ciri-ciri kepribadian: Kesungguhan, keakuran, *neurotik*, terbuka terhadap pengalaman, and extrovert)”<sup>59</sup>.

Menurut John W. Santrock bahwa:

*The big five factors of personality is the ‘supertraits’ that are thought to describe the main dimensions of personality, are openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neurotic (or emotional stability* (Faktor kepribadian lima besar adalah *super Traits* (Sifat) yang menggambarkan dimensi utama kepribadian adalah

---

<sup>57</sup>Kristiana Dewayani, “Contextual Performe (OCB) dan Job Performe ditinjau dari tipe kepribadian dan karakteristik Pekerjaan”, *Jurnal Penelitian*, No. 21 November, p. 14 – 22.

<sup>58</sup>Robert P. Robbins dan Mary Coulter, *Op. cit.*, p. 47.

<sup>59</sup>Steve L. McShane, Marry Ann, *Op. cit.*, p. 58.

keterbukaan (*openness*), kesungguhan (*conscientiousness*), extroversi, keakuran (*agreeableness*) dan neurotik (atau stabilitas emosi)<sup>60</sup>.

Menurut L.W. Goldberg, “*Big five personality theory is founded on the discovery that people describe themselves and others in terms of five fundamental dimensions of individual differences* (Teori Kepribadian Lima Besar didasarkan pada penemuan bahwa orang menggambarkan diri mereka sendiri dan orang lain dalam hal lima dimensi fundamental dari perbedaan individual)”<sup>61</sup>.

Richard L. Daft mengatakan bahwa Lima Faktor Kepribadian (*Big Five Personality factors*) adalah:

Dimensi-dimensi yang mendeskripsikan keterbukaan (*extroversion*), keakuran (*agreeableness*), kesungguhan (*conscientiousness*), kestabilan emosional (*emotional stability*), dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)<sup>62</sup>.

Begitu juga, menurut Robbins dan Coulter:

*Model Big Five* adalah model sifat-sifat kepribadian yang mengamati tentang ekstraversi, keakuran (*agreeableness*), kesungguhan (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*) dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*)<sup>63</sup>.

Berdasarkan Jerald Greenberg dan Robert A. Baron bahwa, “*Big Five Dimensions of personality is basic dimensions of personality that are assumed to underlie many specific traits* (lima besar dimensi kepribadian

---

<sup>60</sup>John W. Santrock, *Psychology: Essentials* (United States of America: McGraw-Hill Companies), p. 373.

<sup>61</sup>A.B. Shani, Dawn Chandler, *et al*, *Behavior in organizations An Experiential Approach Ninth Edition* (New York: The McGraw-Hill Company, Inc, 2009), p. 82.

<sup>62</sup>Richard L. Daft, *Op. cit.*, p. 274.

<sup>63</sup>Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Loc. cit.*

adalah dasar dimensi-dimensi kepribadian yang diasumsikan berpengaruh pada banyak sifat khusus individu)<sup>64</sup>.

Sedangkan faktor Lima Besar menurut Robbins, yaitu:

1. Ekstraversi adalah suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang senang bergaul, banyak bicara (pandai bicara) dan tegas. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum *ekstravert* (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu mereka untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Kaum *introvert* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit, dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian
2. Keakuran (*agreeableness*) adalah suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang baik hati, kooperatif, dan mempercayai. Dimensi ini merujuk kepada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat mampu-sepakat jauh lebih menghargai harmoni daripada ucapan atau cara mereka. Mereka itu kooperatif dan percaya akan orang lain. Orang yang menilai rendah kemampuan untuk bersepakat memusatkan perhatian lebih pada kebutuhan mereka sendiri ketimbang pada kebutuhan orang lain
3. Kesungguhan (*conscientiousness*) adalah suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggungjawab, dapat diandalkan, tekun, dan berorientasi-prestasi. Dimensi ini merujuk kepada jumlah tujuan yang ada pada seseorang untuk memusatkan perhatiannya. Orang yang tinggi dalam *conscientiousness* (kesungguhan) mengejar lebih sedikit tujuan, dalam satu cara yang terarah, dan cenderung bertanggungjawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi. Mereka yang skornya rendah pada dimensi ini cenderung menjadi lebih mudah kacau pikirannya, mengejar banyak tujuan, dan lebih hedonistik
4. Stabilitas emosional (*emotional Stability*) adalah suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, bergairah, terjamin (positif) lawan tegang, gelisah, murung, dan tak-kokoh (negatif). Dimensi ini menampung kemampuan seseorang untuk menahan stress. Orang dengan kemantapan emosional positif cenderung berciri tenang, bergairah, dan aman. Mereka dengan skor negatif yang tinggi cenderung gelisah, dan tidak aman
5. Keterbukaan terhadap pengalaman adalah suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang imajinatif, benar-benar sensitif, dan intelektual. Dimensi terakhir ini mengamatkan tentang minat

---

<sup>64</sup>Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Op. cit.*, p. 142.



seseorang, mudah terpesona oleh hal-hal baru dan inovasi. Mereka cenderung menjadi imajinatif, benar-benar sensitif, dan intelektual<sup>65</sup>.

Lebih lanjut lagi, Ricky W. Griffins telah membagi *big five personality* sebagai berikut:

1. Keakuratan (*agreeableness*) adalah kemampuan memiliki hubungan baik dengan yang lain. Keakuratan menyebabkan sejumlah orang menjadi lembut, kooperatif, mau memanfaatkan, mau memahami, dan bersifat baik dalam berurusan dengan orang lain.
2. Kesungguhan (*conscientiousness*) adalah fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang. Individu-individu yang berfokus pada tujuan-tujuan yang relatif lebih sedikit pada suatu waktu tertentu cenderung lebih terorganisir, sistematis dan berhati-hati, komprehensif, bertanggungjawab, dan mempunyai disiplin diri saat bekerja meraih tujuan-tujuan ini.
3. Stabilitas emosional. Stabilitas emosional ialah bagaimana individu mampu untuk menangani stress. Emosi yang negatif (*negative emotionality*) adalah sejauh mana seseorang merasa tenang, santai, sabar, dan percaya diri. Individu-individu dengan emosionalitas negatif yang rendah akan relatif tenang, santai, sabar, dan percaya diri. Sebaliknya, individu-individu yang memiliki emosionalitas negatif tinggi akan lebih gelisah, reaktif, dan moodnya bisa sangat bergejolak. Individu-individu yang memiliki emosionalitas negatif rendah dapat menangani stress, tekanan dan ketegangan secara lebih baik. Stabilitas mereka akan membuat mereka terlihat lebih andal dibandingkan individu-individu lain yang memiliki emosionalitas negatif yang tinggi
4. Ekstraversi (*extraversion*) adalah level kenyamanan seseorang terhadap individu lain. Individu-individu yang disebut ekstravert lebih mudah bergaul, suka berbicara, asertif.
5. Keterbukaan terhadap pengalaman yang baru (*openness to experience*) adalah lingkup minat seseorang pada hal-hal yang baru. Individu-individu yang memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi mau menerima hal-hal baru/ide baru dan mau mengubah ide, keyakinan, dan sikap mereka sendiri setelah menerima informasi baru. Mereka juga cenderung memiliki lingkup minat yang lebih luas dan cenderung lebih ingin tahu, imajinatif, dan kreatif. Individu-individu yang memiliki tingkat keterbukaan tinggi besar kemungkinan akan menjadi karyawan yang lebih baik, karena lebih fleksibel dan lebih diterima oleh pihak-pihak lain di dalam organisasi. Keterbukaan juga melibatkan kemauan seseorang untuk menerima perubahan<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup>Stephen P. Robbins, *Op. cit.*, p. 55.

<sup>66</sup>Ricky W. Griffins, *Op. cit.*, p. 10-11.

Sedangkan menurut M. R. Barrick dan M.K Mount yang dikutip oleh John R. Schermerhorn, dimensi kepribadian lima besar adalah:

1. *Extraversion. The degree to which someone is outgoing, sociable, and assertive. An extravert is comfortable and confident in interpersonal relationship; an introvert is more withdrawn and reserved* (Ekstraversi adalah sejauh mana seseorang itu aktif, ramah, dan tegas. Extraversi adalah merasa nyaman dan percaya diri dalam hubungan interpersonal; introvert adalah suka menyendiri dan pendiam)
2. *Agreeableness. The degree to which someone is good-natured, cooperative, and trusting. An agreeable person gets along well with other; a disagreeableness person is a source of conflict and discomfort for other* (Keramahan adalah sejauh mana seseorang baik hati, kooperatif, dan saling percaya. Orang yang menyenangkan bisa bergaul dengan baik dengan yang lainnya; Sedangkan orang *Disagreeableness* (tidak ramah) merupakan sumber konflik dan ketidaknyamanan bagi lainnya)
3. *Conscientiousness. The degree to which someone is responsible, dependable, and careful. A conscientious person focuses on what can be accomplished and meets commitments; a person who lacks conscientiousness is careless, often trying to do too much and failing, or doing little* (Kesungguhan adalah sejauh mana seseorang bertanggung jawab, bisa diandalkan, dan berhati-hati. Seseorang teliti berfokus pada apa yang dapat dicapai dan memenuhi komitmen; orang yang tidak memiliki kesungguhan (*conscientiousness*) adalah ceroboh, sering mencoba melakukan terlalu banyak dan gagal, atau melakukan sedikit)
4. *Emotional stability. The degree to which someone is relaxed, secure, and unworried. A person who is emotionally stable is calm and confident; a person lacking in emotional stability is anxious, nervous, and tense* (Sejauh mana seseorang santai, aman, dan tidak khawatir. Orang yang emosional stabil itu tenang dan percaya diri; seseorang kurang dalam kestabilan emosi adalah cemas, gelisah, dan tegang)
5. *Openness to experience. The degree to which someone is curious, open to new ideas. An open person is broad-minded, receptive to new things, and comfortable with change; a person who lacks openness is narrow-minded, has few interests, and is resistant to change.* (Sejauh mana seseorang ingin tahu, terbuka pada hal-hal baru. Orang yang terbuka adalah berwawasan luas, mudah menerima hal baru, dan nyaman dengan perubahan, sedangkan seseorang yang tidak memiliki keterbukaan adalah berpikiran sempit, memiliki kepentingan sedikit, dan tahan terhadap perubahan)<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup>John R. Schermerhorn, *Op. Cit.*, p. 329.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa dimensi kepribadian lima besar merupakan suatu pendekatan kepribadian yang mengacu pada lima aspek dasar kepribadian manusia, yaitu ekstraversi (*extraversion*), stabilitas emosi (*emotional stability*), keramahan (*agreeableness*), kesungguhan (*conscientiousness*), and keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*).

### **Teori Penghubung**

Kepribadian diharapkan memiliki hubungan langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap OCB dibandingkan variabel lainnya. Menurut Ladd dan Henry yang dikutip oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron mengemukakan bahwa, “*Personality characteristics also linked to OCB*” (Karakteristik kepribadian berhubungan dengan OCB)<sup>68</sup>.

Berdasarkan Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach yang dikutip oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mengemukakan bahwa, “*Employees citizenship behavior were determited more by an employee's personality*” (Perilaku kewargaan karyawan ditentukan oleh kepribadian karyawan)<sup>69</sup>.

Sedangkan, menurut Suzanne S. Masterson dan Christina L. Stamper yang dikutip oleh John M. Ivancevish, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, yaitu, “Frekuensi OCB yang lebih telah ditemukan pada

---

<sup>68</sup>Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Op. Cit.*, p. 434.

<sup>69</sup>Angelo Kinicki, Robert Kreitner, *Organizational Behavior* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009), p. 213.

karyawan dengan orientasi (kepribadian) kolektivis (kebersamaan) yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki perspektif yang lebih individualistis”<sup>70</sup>.

Begitu pula menurut Nilam Widyarini dalam ‘Membangun Hubungan Antar Manusia’, mengemukakan, “Dalam hal kepribadian, sifat *prosocial* (suka menolong) berhubungan erat dengan OCB. Dengan *prosocial* (suka menolong) yang tinggi, kemungkinan besar seseorang juga memiliki OCB yang tinggi”<sup>71</sup>.

Menurut D. Eden yang dikutip oleh Stephen P. Robbins bahwa, “*Evidence finds a relatively strong and consistent relationship between personality (conscientiousness) and organizational citizenship behavior* (Ditemukan hubungan yang relatif kuat dan konsisten antara kepribadian (sikap berhati-hati) dan *organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan organisasional”<sup>72</sup>.

Selain itu, Paul M. Muchinsky dalam ‘Psychology Applied to Work’ mengatakan bahwa:

*Support for dispositional antecedent comes for the Big 5 model of personality. Agreeableness, pertains to the ease or difficulty one has in getting along with people, or how good-natured one is with respect to interpersonal relationship. Conscientiousness, pertains to reliability, dependability, punctuality, and discipline. Evidence indicates that some people, given selected aspects of their personality, are more likely to engage in organizational citizenship behavior than other. As McNeely and Meglino noted, organizations can promote prosocial behavior by selecting applicants who have high score on agreeableness and conscientiousness* (Mendukung untuk disposisional anteseden yang berasal dari model lima besar kepribadian. Keakuran (*agreeableness*),

---

<sup>70</sup>John M. Ivancevish, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2005), p. 154.

<sup>71</sup>Nilam Widyarini, *Membangun Hubungan Antar Manusia: Seri Psikologi Populer* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), p. 85.

<sup>72</sup>Stephen P. Robbins, *Op. cit.* p. 98.

seseorang berkaitan dengan kemudahan atau kesulitan seseorang untuk berhubungan dengan masyarakat, atau bagaimana kebaikan seseorang (*good-natured*) itu berhubungan dengan hubungan interpersonal. Kesungguhan (*conscientiousness*) berkaitan dengan keandalan (*reliability*), keteguhan (*dependability*), tepat waktu (*punctuality*), dan kedisiplinan (*discipline*)”<sup>73</sup>.

### **Penelitian sebelumnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hossam Abu Elanain (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “*Relationship Between Personality And Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship*”, menemukan bahwa secara umum bahwa kepribadian lima besar faktor merupakan prediktor pada OCB karyawan di arab, serta penelitian tersebut telah memperkuat gagasan bahwa kepribadian seseorang memainkan peran penting dalam perilaku di tempat kerja<sup>74</sup>.

Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, juga melakukan penelitian untuk menguji hubungan antara kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*<sup>75</sup>. Penelitian ini menggunakan 222 karyawan pada sebuah perusahaan sebagai responden. Temuannya menunjukkan bahwa *extraversion* karyawan yang lebih terbuka pada pengalaman (*openness to experience*) akan lebih terlibat pada OCB di perusahaan tersebut, daripada introversi dan karyawan yang kurang terbuka pada pengalaman mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki skor tinggi pada berhati-hati (*conscientiousness*) akan menunjukkan OCB terhadap rekan

---

<sup>73</sup>Paul M. Muchinsky, *Psychology Applied to Work* 6<sup>th</sup> Ed (USA: Thomson Learning, 2000), p. 283.

<sup>74</sup>Hossam Abu Elanain, “Relationship between Personality and Organizational Cotizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship”, *International Review of Business Papers*. Vol 3, No. 4, Oktober 2007, p. 31-43.

<sup>75</sup>Debora Eflina Purba *et al*, “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *Makara Seri Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004.

kerjanya. Menurut Mooman dan Blakel yang dikutip Debora bahwa “Individu yang memiliki (kepribadian) kolektivistik (kebersamaan) tinggi cenderung menimbulkan OCB yang tinggi pula”<sup>76</sup>. Sedangkan menurut Koentjaraningrat, Bangsa Indonesia menjunjung tinggi (kepribadian) kebersamaan dan tolong menolong<sup>77</sup>.

Kesimpulannya ialah bahwa karyawan yang saling tolong-menolong, merasakan empatik terhadap yang lainnya, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan, maka karyawan tersebut akan menampilkan perilaku kewargaan organisasional (OCB). Individu atau karyawan yang menampilkan perilaku kewargaan organisasional (OCB) disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*).

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraida Syahril dan Nilam Widyarini yang berjudul “Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasional”<sup>78</sup>. Ternyata tidak jauh berbeda dengan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kepribadian yang dimiliki karyawan mempunyai hubungan dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

Merujuk dari keseluruhan pendapat mengenai kepribadian dari diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik didalam diri individu yang relatif unik, khas terhadap individu yang lain, sehingga dapat bereaksi terhadap situasi, berinteraksi dengan orang lain, serta

---

<sup>76</sup>*Ibid.*

<sup>77</sup>*Ibid.*

<sup>78</sup>Nuraida Syahril dan Nilam Widyarini, “Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 1, No 1, Desember 2007, p. 40-46.

lingkungannya dan relatif menetap, bertahan yang akan mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan.

Kemudian, kepribadian dapat diukur dengan menggunakan kuisioner berbentuk skala sikap (*likert*). Dengan dimensi kepribadian, meliputi dimensi pertama adalah ekstraversi (*extraversion*) yang mencerminkan indikator level kenyamanan seseorang terhadap individu lain dengan sub indikator aktif, ramah, dan tegas, dimensi kedua adalah stabilitas emosi (*emotional stability*) yang mencerminkan indikator kemampuan menangani stress dengan sub indikator tenang, percaya diri, dan santai, dimensi ketiga adalah keakuran (*agreeableness*) yang mencerminkan indikator kemampuan memiliki hubungan yang baik dengan yang lain dengan sub indikator baik hati, kooperatif, dan saling percaya, dimensi keempat adalah kesungguhan (*conscientiousness*) yang mencerminkan indikator fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang dengan sub indikator bertanggungjawab, dapat diandalkan, dan berhati-hati, serta dimensi kelima adalah keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) yang mencerminkan indikator lingkup minat seseorang pada hal-hal yang baru dengan sub indikator ingin tahu dan terbuka pada hal-hal baru.

## B. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang berharga. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada kondisi SDM yang ada didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya karena peran karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasarannya, sebab karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya terhadap pekerjaannya.

Sikap-sikap positif dalam diri karyawan harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaklah dihindarkan sedini mungkin. Karena sikap karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi terwujudnya tujuan organisasi, sebab sikap karyawan berkaitan terhadap kinerjanya. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” karyawan yang diharapkan oleh organisasi.

Karyawan yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan harapan organisasi akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), dimana OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) merupakan perilaku yang tidak termasuk ke dalam tugas formal, sehingga



tidak dituntut untuk ditampilkan. Serta, perilaku kewargaan organisasional tidak termasuk kedalam sistem imbalan sehingga individu yang menampilkannya tidak akan mendapatkan imbalan. Perilaku *citizenship* (kewargaan) akan terlihat ketika karyawan saling membantu dalam tugasnya, sehingga cenderung tidak lagi terlalu tergantung pada atasan, sehingga atasan memiliki waktu lebih banyak untuk menyelesaikan tugas manajerialnya.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, “Terdapat hubungan antara kepribadian dengan perilaku kewargaan organisasional (*organization citizenship behavior*). Artinya, semakin baik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasional (*organization citizenship behavior*) karyawan dalam bekerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang tepat (sahih, benar, dan valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliabel*) tentang hubungan antara kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organization citizenship behavior*) pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah JL. H. R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta.

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

##### **1. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian berlangsung selama 6 bulan, yaitu dimulai pada bulan Juli sampai Desember 2012. Alasan penelitian ini dilaksanakan pada bulan-bulan tersebut karena dianggap cukup efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian dikarenakan sudah tidak lagi mata kuliah yang diambil, sehingga peneliti dapat mencurahkan perhatian pada pelaksanaan penelitian.

##### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H. R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta. Sedangkan, populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah karyawan

bagian Deputi bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Berdasarkan survei awal, karyawan pada bagian tersebut sebanyak 47 orang karyawan.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”<sup>79</sup>. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Metode survei adalah “Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test-test, wawancara terstruktur”<sup>80</sup>.

Pendekatan korelasional berarti “Hubungan timbal balik”<sup>81</sup>. 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 (kepribadian) yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi dengan variabel terikat (perilaku kewargaan organisasional) diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

---

<sup>79</sup>Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: ALFABETA), p. 3.

<sup>80</sup>*Ibid.* p.12.

<sup>81</sup>Sutrisno, Metode Research (Yogyakarta: ANDI, 2004) p. 299

#### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”<sup>82</sup>.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H. R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4. Sedangkan, populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Deputi bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Berdasarkan survei awal, karyawan pada bagian tersebut sebanyak 47 orang karyawan.

Adapun, sampel berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi tertentu dengan sampling error 5% sejumlah 40 karyawan.

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 untuk dipilih. Yaitu, dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada.

---

<sup>82</sup>*Ibid*, p. 115

## **E. Instrumen Penelitian**

### **1. Perilaku Kewargaan Organisasional**

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

Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku yang biasanya dilakukan diluar tugas wajib karyawan yang bersifat bebas, dan sukarela tanpa mengharapkan pamrih, dan jika dilakukan oleh banyak karyawan, maka dapat mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Definisi Operasional**

Perilaku kewargaan organisasional (*organization citizenship behavior*) dapat diukur dengan menggunakan kuisioner berbentuk skala sikap (*likert*). Dengan dimensi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah pertama, menolong (*altruism*) dengan indikator perilaku membantu orang lain dalam masalah organisasi yang mencerminkan sub indikator menolong karyawan baru, menolong rekan kerja yang sakit, menolong rekan kerja yang cuti melahirkan, dimensi kedua adalah kesungguhan (*conscientiousness*) dengan indikator perilaku yang melebihi persyaratan minimum yang ditetapkan organisasi yang mencerminkan sub indikator, yaitu tidak pernah bolos kerja, tidak mengobrol yang tidak berguna pada jam kerja, datang lebih pagi ke kantor, tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, dimensi ketiga adalah sportif (*sportmanship*) dengan indikator kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dengan yang mencerminkan sub indikator tidak mencari kesalahan, dan pernyataan positif tentang organisasi, dimensi keempat adalah

kesopanan (*courtesy*) dengan indikator perilaku meringankan dan tidak menciptakan masalah yang mencerminkan sub indikator menghargai orang lain, tidak menciptakan perselisihan dengan rekan sekerja dan menjaga citra perusahaan, sedangkan dimensi kelima adalah kepentingan umum (*civic virtue*) dengan indikator perilaku menunjukkan tanggung jawab yang mencerminkan sub indikator datang ke pertemuan / rapat kantor secara sukarela dan membaca memo.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kewargaan Organisasional**

Kisi-kisi instrumen perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *organization citizenship behavior* yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas.

**Tabel III.1**  
**Kisi – Kisi Instrumen Perilaku Kewargaan Organisasional (Variabel Y)**

| Dimensi                                     | Indikator   | Sub Indikator  | Butir Uji Coba |         | Drop | No. Butir valid |        | No. Butir Final |        |
|---|---|--|----------------|---------|------|-----------------|--------|-----------------|--------|
|   |   |  | (+)            | (-)     |      | (+)             | (-)    | (+)             | (-)    |
| Menolong<br>( <i>Altruism</i> )             | Perilaku membantu orang lain dalam masalah organisasi                 | • Menolong karyawan baru                                       | 35, 43, 28     | 15      | -    | 35, 43, 28      | 15     | 33, 25, 27      | 14     |
|   |   | • Menolong rekan kerja yang sakit                              | 2, 41*         | 17      | 41   | 2               | 17     | 2               | 16     |
|   |   | • Menolong rekan kerja yang cuti melahirkan                    | 22, 38         | 4       | -    | 22, 38          | 4      | 21, 36          | 3      |
| Kesungguhan<br>( <i>Conscientiousness</i> ) | Perilaku yang melebihi persyaratan minimum yang ditetapkan organisasi | • Tidak pernah bolos kerja                                     | 3*             | 40      | 3    | -               | 40     | -               | 37     |
|   |   | • Tidak mengobrol yang tidak berguna pada jam kerja            | 5, 42          | 20      | -    | 5, 42           | 20     | 4, 38           | 19     |
|   |   | • Datang lebih pagi ke kantor                                  | 1, 18          | 6, 39*  | 39   | 1, 18           | 6      | 1, 17           | 5      |
|   |   | • Tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi | 7, 30          | 37, 26  | -    | 7, 30           | 37, 26 | 6, 29           | 35, 39 |
| Sportif<br>( <i>sportmanship</i> )          | Kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh                           | • Tidak mencari kesalahan                                      | 25             | 8       | -    | 25              | 8      | 24              | 7      |
|   |   | • Pernyataan positif tentang organisasi                        | 9, 24          | 34      | -    | 9, 24           | 34     | 8, 23           | 32     |
| Kesopanan<br>( <i>Courtesy</i> )            | Perilaku meringankan dan tidak menciptakan masalah                    | • Menghargai orang lain  | 16, 23, 31     | 10, 32* | 32   | 16, 23, 31      | 10, 32 | 15, 22, 30      | 9      |
|   |   | • Tidak menciptakan perselisihan dengan rekan sekerja          | 46, 12, 33     | 36      | -    | 46, 12, 33      | 36     | 11, 31, 42      | 34     |
|   |   | • Menjaga citra perusahaan                                     | 27, 45         | 13, 29  | -    | 27, 45          | 13, 29 | 26, 41          | 12, 28 |
| Kepentingan umum<br>( <i>civie virtue</i> ) | Perilaku menunjukkan tanggung jawab                                   | • Datang ke pertemuan/rapat kantor secara sukarela             | 14, 21         | 11      | -    | 14, 21          | 11     | 13, 20          | 10     |
|   |   | • Membaca memo   | 19             | 44      | -    | 19              | 44     | 18              | 40     |

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, terdapat 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III.2**  
**Skala Penilaian Perilaku Kewargaan Organisasional**

| No. | Alternatif Jawaban               | Item Positif | Item Negatif |
|-----|----------------------------------|--------------|--------------|
| 1.  | <b>SS : Sangat Setuju</b>        | 5            | 1            |
| 2.  | <b>S : Setuju</b>                | 4            | 2            |
| 3.  | <b>RR : Ragu-Ragu</b>            | 3            | 3            |
| 4.  | <b>TS : Tidak Setuju</b>         | 2            | 4            |
| 5.  | <b>STS : Sangat Tidak Setuju</b> | 1            | 5            |

#### d. Validasi Instrumen Perilaku Kewargaan Organisasional

Proses pengembangan instrumen perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) dimulai dengan menyusun instrument berbentuk skala sikap (*likert*), pernyataan akan mengacu pada indikator-indikator variabel perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), seperti terlihat pada Tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrument untuk mengukur variabel perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

Tahap selanjutnya konsep instrument dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), sebagaimana telah dicantumkan pada Tabel III-1. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30



karyawan pada bagian Deputi bidang Produksi Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>83</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2) (\sum y_t^2)}}$$

Dimana :

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

$y_i$  = Deviasi skor butir  $Y_i$

$y_t$  = Jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $Y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0.361$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop* yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*. Berdasarkan perhitungan dari 46 butir pernyataan tersebut, setelah divalidasi 4 butir yang *drop*, sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 42 butir pernyataan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha*

---

<sup>83</sup>Djaali dan Pudji Mulyono, Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan (Jakarta: Grasido, 2008), p.66

*Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>84</sup>.

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

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians skor butir

$S_t^2$  = Varians skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>85</sup>:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $r_{ii}$ , yaitu sebesar 0.919 (proses perhitungan pada lampiran 21 halaman 105), dengan demikian  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0. 8000 – 1.000) dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian ini telah memiliki reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, instrument yang berjumlah 42 butir pernyataan yang digunakan sebagai instrument final untuk mengukur perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

---

<sup>84</sup>Ibid, p. 89

<sup>85</sup>Husaini U dan Purnomo S, Pengantar Stastika, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), p. 292

## 2. Kepribadian (*Personality*)

### a. Definisi Konseptual

Kepribadian (*personality*) merupakan karakteristik didalam diri individu yang relatif unik, khas terhadap individu yang lain, sehingga dapat bereaksi terhadap situasi, berinteraksi dengan orang lain, serta lingkungannya dan relatif menetap, bertahan yang akan mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan.

### b. Definisi Operasional

Kepribadian (*personality*) dapat diukur dengan menggunakan kuisisioner berbentuk skala sikap (*likert*). Dengan dimensi kepribadian, meliputi dimensi pertama adalah ekstraversi (*extraversion*) yang mencerminkan indikator level kenyamanan seseorang terhadap individu lain dengan sub indikator aktif, ramah, tegas, dimensi kedua adalah stabilitas emosi (*emotional stability*) yang mencerminkan indikator kemampuan menangani stress dengan sub indikator tenang, percaya diri, dan santai, dimensi ketiga adalah keakuran (*agreeableness*) yang mencerminkan indikator kemampuan memiliki hubungan yang baik dengan yang lain dengan sub indikator baik hati, kooperatif, serta saling percaya, dimensi keempat adalah kesungguhan (*conscientiousness*) yang mencerminkan indikator fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang dengan sub indikator bertanggungjawab, dapat diandalkan, serta berhati-hati, serta dimensi kelima adalah keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) yang mencerminkan indikator

lingkup minat seseorang pada hal-hal yang baru dengan sub indikator ingin tahu dan terbuka pada hal-hal baru.

**c. Kisi-kisi Instrumen Kepribadian (*Personality*)**

Kisi-kisi instrumen kepribadian (*personality*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepribadian yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepribadian. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan dalam uji coba dan reliabilitas. Kisi-kisi instrument kepribadian (*personality*) pada Tabel III.3.

**TABEL III.3**  
**Kisi – Kisi Instrumen Variabel Kepribadian (*Personality*)**

| Dimensi   | Indikator  | Sub Indikator               | Butir Uji Coba  |              | Drop   | No. Butir Valid |            | No. Butir Final |        |
|---|--|-----------------------------|-----------------|--------------|--------|-----------------|------------|-----------------|--------|
|   |  |                             | (+)             | (-)          |        | (+)             | (-)        | (+)             | (-)    |
| Ekstraversi<br>( <i>Extraversion</i> )                                    | Level kenyamanan seseorang terhadap individu lain      | • Aktif                     | 36, 27          | 2            | -      | 36, 27          | 2          | 25, 32          | 2      |
|   |  | • Ramah                     | 13, 25, 34, 37. | 42           | -      | 13, 25, 34, 37. | 42         | 13, 23, 30, 33  | 37     |
|   |  | • Tegas                     | 12              | 43           | -      | 12              | 43         | 12              | 38     |
| Stabilitas emosi<br>( <i>emotional stability</i> )                        | Kemampuan menangani stres                              | • Tenang                    | 3               | 26           | -      | 3               | 26         | 3               | 24     |
|   |  | • Percaya diri              | 4, 14, 28       | 24*, 38, 45* | 24, 45 | 4, 14, 28       | 24, 38, 45 | 4, 14, 26       | 34     |
|   |  | • Santai                    | 46              | 15, 29       | -      | 46              | 15, 29     | 15, 40          | 27     |
| Keramahan<br>( <i>Agreeableness</i> )                                     | Kemampuan memiliki hubungan yang baik dengan yang lain | • Baik hati                 | 5, 16           | 30           | 30     | 5, 16           | 30         | 5, 16           | -      |
|   |  | • Kooperatif                | 6, 17, 39       | 31*          | 31     | 6, 17, 39       | 31         | 6, 17, 35       |        |
|   |  | • Saling percaya            | 7, 32           | 18           | -      | 7, 32           | 18         | 7, 28           | 18     |
| Kesungguhan<br>( <i>Conscientiousness</i> )                               | Fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang         | • Bertanggung jawab         | 1, 8, 40        | 19, 33       | -      | 1, 8, 40        | 19, 33     | 1, 8, 36        | 19, 29 |
|   |  | • Dapat diandalkan          | 9               | 20*          | 20     | 9               | -          | 9               | -      |
|   |  | • Berhati-hati              | 10              | 21           | -      | 10              | 21         | 10              | 20     |
| Keterbukaan terhadap pengalaman baru<br>( <i>Openness to experience</i> ) | Lingkup minat seseorang pada hal-hal yang baru         | • Ingin tahu                | 11              | 22           | -      | 11              | 22         | 11              | 21     |
|   |  | • Terbuka pada hal-hal baru | 35, 41*, 44     | 23           | 41     | 35, 41          | 23         | 31, 39          | 22     |

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala sikap (*likert*), terdapat 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III. 4**  
**Skala Penilaian untuk Kepribadian (*Personality*)**

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

**d. Validitas Instrumen Kepribadian (*Personality*)**

Proses pengembangan instrumen kepribadian dimulai dengan penyusunan instrumen model skala sikap (*likert*) yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kepribadian (*personality*) yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengatur variabel kepribadian (*personality*) terlihat pada Tabel III.3.

Tahap selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel kepribadian sebagaimana telah dicantumkan pada Tabel III.3. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 karyawan pada bagian Deputi bidang Produksi Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>86</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2) (\sum x_t^2)}}$$

Dimana :

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

$y_i$  = Deviasi skor butir  $x_i$

$y_t$  = Jumlah kuadrat deviasi skor total 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, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop* yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*. Berdasarkan perhitungan dari 46 butir pernyataan tersebut, setelah divalidasi 6 butir yang *drop*, sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 40 butir pernyataan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha*

---

<sup>86</sup> Djaali dan Pudji Mulyono, *Loc.Cit.* p.66

*Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Untuk reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>87</sup>:

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

Dimana:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians skor butir

$S_t^2$  = Varians skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>88</sup>:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $r_{ii}$ , yaitu sebesar 0.864 (proses perhitungan pada lampiran 20 halaman 104), dengan demikian  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0.8000 – 1.000) dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian ini telah memiliki reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, instrument yang berjumlah 40 butir pernyataan yang digunakan sebagai instrument final untuk mengukur kepribadian (*personality*).

<sup>87</sup>Ibid, p. 89

<sup>88</sup>Husaini U dan Purnomo S, *Loc. Cit.*



## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (kepribadian) dengan variabel Y (perilaku kewargaan organisasional). Maka, konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:

X  $\longrightarrow$  Y

Keterangan :

Variabel Bebas (X) : Kepribadian (*personality*)

Variabel Terikat (Y) : Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*)

$\longrightarrow$  Arah hubungan

## G. Teknik Analisis Data

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

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX^{89}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ : variabel terikat

X: variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

---

<sup>89</sup>Sudjana, Metode Stastik (Bandung: PT. Tarsito, 2001), p. 312

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut<sup>90</sup> :

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

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

## 2. Uji Persyaratan Analisis

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

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05.

Hipotesis:

Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Hi : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Terima Ho jika  $L_o < L_{\text{tabel}}$ , maka galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak Ho jika  $L_o > L_{\text{tabel}}$ , maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

---

<sup>90</sup> Ibid, p. 315

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berarti atau tidak berarti.

- Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_i : \beta > 0$$

- Kriteria pengujian :

- $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan berarti (signifikan).
- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti, maka regresi dinyatakan berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

#### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mempunyai bentuk linier atau non linier.

- Hipotesis Statistik:

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

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

- Kriteria Pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan ditolak  $H_0$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linier jika  $H_0$  diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANOVA pada Tabel III.5 berikut ini<sup>91</sup>:

**Tabel III. 5**  
**TABEL ANALISA VARIANS**  
**UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINIERITAS REGRESI**

| Sumber Varians         | Derajat Bebas (db) | Jumlah Kuadrat (JK)                | Rata-rata Jumlah Kuadrat  | F hitung (Fo)                   | Ket                                       |
|------------------------|--------------------|------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---|
| Total                  | N                  | $\sum Y^2$                         |                           |                                 |   |
| Regresi (a)            | 1                  | $\frac{\sum Y^2}{n}$               |                           |                                 |   |
| Regresi (a/b)          | 1                  | $\sum xy$                          | $\frac{Jk(b/a)}{dk(b/a)}$ | *)<br>$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$ | Fo > Ft,<br>Maka Regresi berarti          |
| Residu (s)             | n-2                | JK(T) – JK(a) – JK (b/a)           | $\frac{JK(s)}{db(s)}$     |                                 |   |
| <i>Tuna Cocok (TC)</i> | k – 2              | JK (s) – JK (G)                    | $\frac{JK(TC)}{dk(TC)}$   | ns)<br>$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$ | Fo < Ft,<br>Maka regresi berbentuk linier |
| <i>Galat (G)</i>       | n - k              | $\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$ | $\frac{JK(G)}{db(G)}$     |                                 |   |

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

### c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan produk koefisien korelasi menggunakan rumus *Product*

*Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad 92$$

<sup>91</sup>Ibid., p. 332

<sup>92</sup>Ibid., p. 355

Dimana:

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

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

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variable x dan jika variable y

x = Skor dalam sebaran X

$\sum x$  = Jumlah skor dalam sebaran X

n = Jumlah skor dalam sebaran Y

#### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}^{93}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

$T_{hitung}$  = 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 berarti (signifikan).

---

<sup>93</sup>Ibid.,p. 377

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

Dilakukan pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan (dk) =  $n-2$ .

#### e. Uji Koefisien Determinasi

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

$$KD = r_{xy} \times 100\%$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi *Product Moment*

## **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 deskripsi, 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 kepribadian (*personality*) sebagai variabel bebas dan perilaku kewargaan organisasional (*organisational citizenship behavior*) sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskripsi masing – masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Data Perilaku Kewargaan Organisasional (Variabel Y)**

Data perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuisisioner model skala *likert* sebanyak 42 butir pernyataan yang diisi oleh karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah adalah 154 dan skor tertinggi adalah 189, jika jumlah skor adalah 6923, sehingga rata – rata skor perilaku kewargaan organisasional ( Y) sebesar 173,08 dan varians ( $S^2$ ) sebesar 72,99 serta, simpangan baku (S) sebesar 8,54 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 32 halaman 118).

Distribusi frekuensi data perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) dapat dilihat pada tabel IV. 1, dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas adalah 6, dan panjang interval adalah 6.

**Tabel IV. 1**  
**Distribusi Frekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional (Variabel Y)**

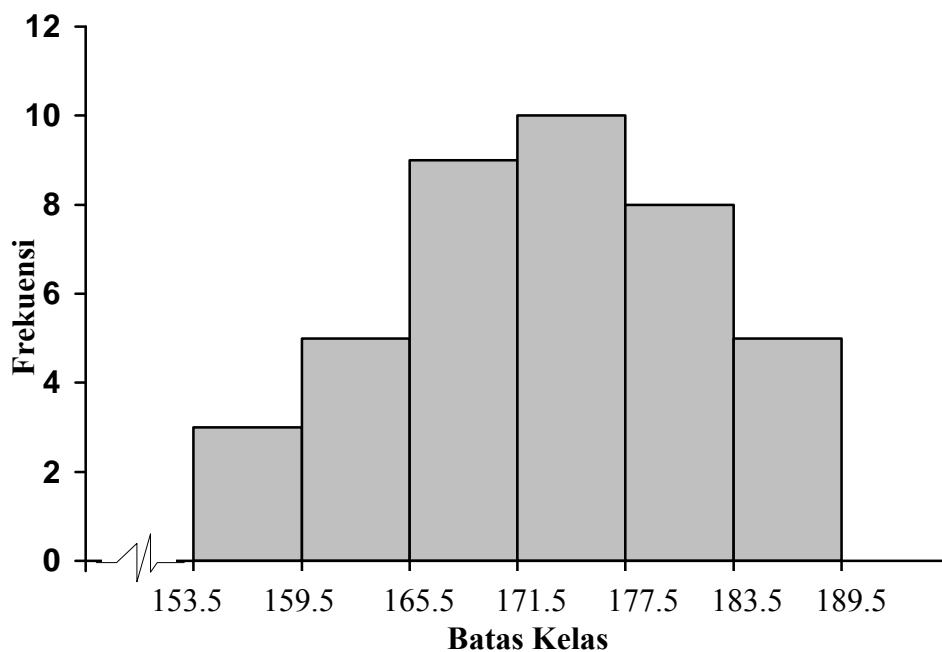
| <b>Kelas Interval</b> | <b>Batas Bawah</b> | <b>Batas Atas</b> | <b>Frek. Absolut</b> | <b>Frek. Relatif</b> |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 154 - 159             | 153.5              | 159.5             | 3                    | 7.5%                 |
| 160 - 165             | 159.5              | 165.5             | 5                    | 12.5%                |
| 166 - 171             | 165.5              | 171.5             | 9                    | 22.5%                |
| 172 - 177             | 171.5              | 177.5             | 10                   | 25.0%                |
| 178 - 183             | 177.5              | 183.5             | 8                    | 20.0%                |
| 184 - 189             | 183.5              | 189.5             | 5                    | 12.5%                |
| Jumlah                |                    |                   | 40                   | 100%                 |

Berdasarkan tabel IV. 1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), yaitu 10 yang terletak pada interval ke 4, yakni antara 172 - 177 dengan frekuensi relatif terendah, yaitu 3 yang terletak pada interval ke 1, yakni antara 154 – 159 dengan frekuensi relatif 7,5%.



Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), maka data ini digambarkan sebagai berikut:

**Grafik Histogram  
Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional)**



**Gambar IV. 1: Grafik Histogram Perilaku Kewargaan Organisasional (Variabel Y)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah perilaku yang melebihi persyaratan minimum yang ditetapkan organisasi, yaitu sebesar 21,69%. Selanjutnya, indikator perilaku meringankan dan tidak menciptakan masalah sebesar 21,29%, indikator perilaku membantu orang

lain dalam masalah organisasi sebesar 20,37%, indikator perilaku menunjukkan tanggung jawab sebesar 18,37%, dan kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh sebesar 18,27%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2.

**Tabel IV. 2**  
**Rata – rata Hitung Skor Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional**

| Variabel    | Perilaku Kewargaan Organisasional                     |   |   |  |                                     |
|-------------|---|---|---|--|-------------------------------------|
| Indikator   | Perilaku membantu orang lain dalam masalah organisasi | Perilaku yang melebihi persyaratan minimum yang ditetapkan organisasi | Kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh | Perilaku meringankan dan tidak menciptakan masalah | Perilaku menunjukkan tanggung jawab |
| Jumlah Soal | 9   | 11  | 5   | 12   | 5                                   |
| Skor        | 1475  | 1919  | 735   | 2055   | 739                                 |
| Rata-rata   | 163.89  | 174.45  | 147.00                                      | 171.25   | 147.80                              |
| Presentase  | 20.37%  | 21.69%  | 18.27%                                      | 21.29%   | 18.37%                              |

## 2. Data Kepribadian (Variabel X)

Data kepribadian (*personality*) diperoleh melalui pengisian penelitian yang berupa kuisisioner model skala *likert* sebanyak 40 pernyataan yang diisi oleh 40 karyawan sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah adalah 152, dan skor tertinggi adalah 187, serta jumlah skor adalah 6915, sehingga rata – rata skor kepribadian (X) sebesar 172,88 dan varians ( $S_2$ ) sebesar 68,16 serta, simpangan baku (S) Sebesar 8,26 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 30 halaman 116).

Distribusi frekuensi data kepribadian (*personality*) dapat dilihat pada tabel IV. 3, dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 6.

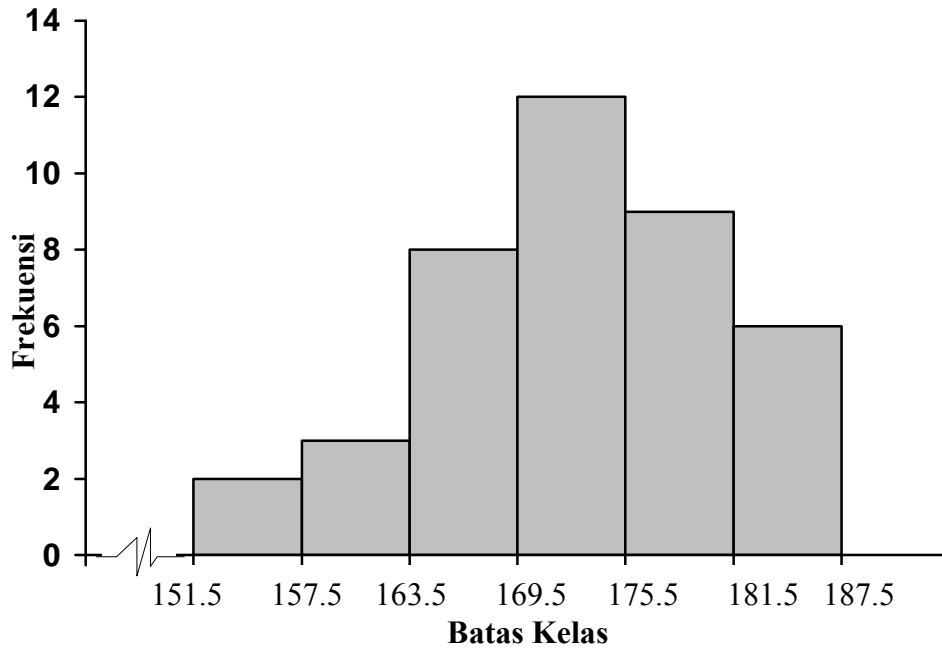
**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Kepribadian (Variabel X)**

| <b>Kelas Interval</b> | <b>Batas Bawah</b> | <b>Batas Atas</b> | <b>Frek. Absolut</b> | <b>Frek. Relatif</b> |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 152 - 157             | 151.5              | 157.5             | 2                    | 5.0%                 |
| 158 - 163             | 157.5              | 163.5             | 3                    | 7.5%                 |
| 164 - 169             | 163.5              | 169.5             | 8                    | 20.0%                |
| 170 - 175             | 169.5              | 175.5             | 12                   | 30.0%                |
| 176 - 181             | 175.5              | 181.5             | 9                    | 22.5%                |
| 182 - 187             | 181.5              | 187.5             | 6                    | 15.0%                |
| Jumlah                |                    |                   | 40                   | 100%                 |

Berdasarkan tabel IV. 3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepribadian (*personality*), yaitu 12 yang terletak pada interval ke 4, yakni antara 170 – 175 dengan frekuensi relatif sebesar 30,0%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval ke 1, yakni antara 152 – 157 dengan frekuensi relatif sebesar 5,0 %.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepribadian (*personality*) pada karyawan, maka data ini digambarkan sebagai berikut:

**Grafik Histogram  
Variabel X (Kepribadian)**



**Gambar IV. 2: Grafik Histogram Kepribadian (Variabel X)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel kepribadian (*personality*) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang, yaitu sebesar 21,50%. Selanjutnya, indikator level kenyamanan seseorang terhadap individu lain sebesar 20.95%, indikator kemampuan memiliki hubungan yang baik dengan yang lain sebesar 20,12%, indikator kemampuan menangani stress sebesar 19,35% dan lingkup minat seseorang pada hal-hal baru sebesar 18.09%. Maka, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4.

**Tabel IV. 4**  
**Rata – rata Hitung Skor Indikator Kepribadian**

| Variabel           | Kepribadian                                       |                            |  |  |   |
|--------------------|---|----------------------------|--|--|---|
| <b>Indikator</b>   | Level kenyamanan seseorang terhadap individu lain | Kemampuan menangani stress | Kemampuan memiliki hubungan yang baik dengan yang lain | Fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang | Lingkup minat seseorang pada hal-hal baru |
| <b>Jumlah Soal</b> | 10  | 9                          | 8  | 8  | 5   |
| <b>Skor</b>        | 1795  | 1492                       | 1379   | 1474   | 775                                       |
| <b>Rata-rata</b>   | 179.50  | 165.78                     | 172.38   | 184.25   | 155.00                                    |
| <b>Presentase</b>  | 20.95%  | 19.35%                     | 20.12%   | 21.50%   | 18.09%                                    |

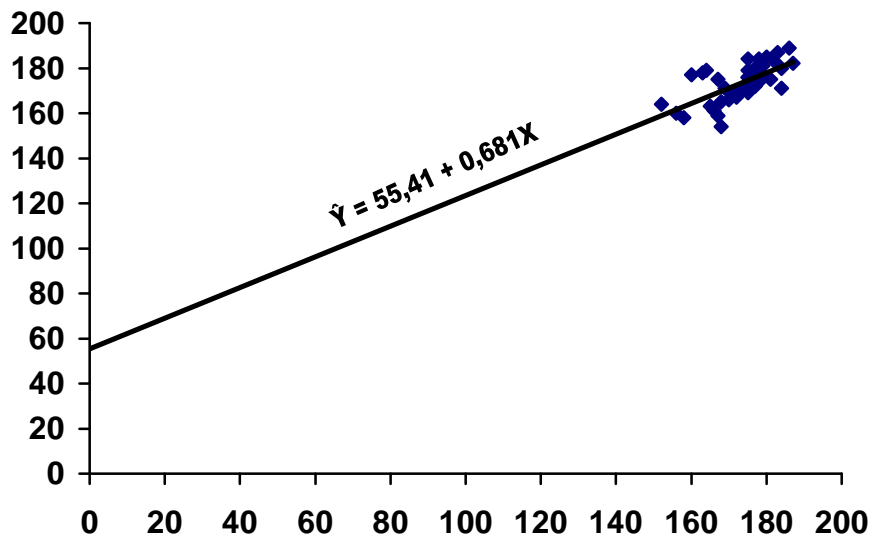
## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Garis Regresi

Persamaan regresi linier sederhana terhadap pasangan penelitian kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,681 dan menghasilkan konstanta sebesar 55,41. Dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) memiliki persamaan regresi adalah  $\hat{Y} = 55,41 + 0,681X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor kepribadian (*personality*) akan mengakibatkan kenaikan skor perilaku kewargaan organisasional (Y) sebesar 0,681 skor pada konstanta 55,41.

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 55,41 + 0,681X$  dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:

### GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Gambar IV. 3: Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 55,41 + 0,681X$

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galak taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galak taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji lilliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 40 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galak taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0,108$ , sedangkan  $L_t = 0,140$ . ini berarti  $L_o < L_t$  artinya data berdistribusi

normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut:

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

| No | Galat Taksiran | $L_0$ | $L_{tabel}$ | Keputusan    | Keterangan |
|----|----------------|-------|-------------|--------------|------------|
| 1  | Y atas X       | 0,108 | 0,140       | Terima $H_0$ | Normal     |

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

Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa persamaan regresi berbentuk linier. Hal ini dapat dibuktikan bahwa persamaan regresi berbentuk linier. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1,32$  sedangkan,  $F_{tabel} = 2,42$ . Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV. 6.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  tolak 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 28,97 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 4,10. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 28,97 > F_{tabel} 4,10$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi

berarti (proses perhitungan uji keberartian regresi terdapat pada lampiran 42 halaman 128). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA

**Tabel IV.6**  
**Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi**  
**Kepribadian dengan Perilaku Kewargaan Organisasional**  
 $\hat{Y} = 55,41 + 0,681X$

| Sumber Varians   | dk | Jumlah Kuadrat (JK) | Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK) | F <sub>hitung</sub> | F <sub>tabel</sub> |
|------------------|----|---------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| Total            | 40 | 1201045.00          |                                |                     |                    |
| Regresi (a)      | 1  | 1198198.23          |                                |                     |                    |
| Regresi (b/a)    | 1  | 1231.52             | 1231.52                        | *)28.97             | 4.10               |
| Sisa             | 38 | 1615.26             | 42.51                          |                     |                    |
| Tuna Cocok       | 25 | 1157.76             | 46.31                          | <sup>ns</sup> )1.32 | 2.42               |
| Galat Kekeliruan | 13 | 457.50              | 35.19                          |                     |                    |

**Keterangan :** \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (28,97) > F_{tabel} (4,10)$   
 ns) Persamaan regresi linier karena  $F_{hitung} (1,32) < F_{tabel} (2,42)$

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 kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) diperoleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,658$  (proses perhitungan koefisien korelasi *product moment* dapat dilihat pada lampiran 45 halaman 131). 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 | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|--------------------------|--------------------|-----------------------|--------------|-------------|
|                          | 0,658              | 43,26%                | 5,38         | 1,70        |

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = 5,38 > 1,68

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh  $t_{hitung} = 5,38 > t_{tabel} = 1,70$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,658$  adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian (*personality*) yang dimiliki karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*). Koefisien determinasi  $r_{xy}^2 = (0,658)^2 = 0,4326$  berarti sebesar 43,26%. Maka, perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta ditentukan oleh 43,26% (proses perhitungan Koefisien Determinasi dapat terlihat pada lampiran 47 halaman 133).

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan

Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian (*personalty*) mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) atau semakin baik kepribadian (*personality*) yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*). Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah perilaku kewargaan organisasional pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja, yaitu kepribadian (X) dan perilaku kewargaan organisasional (Y) pada karyawan. Sedangkan, perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta sebagai populasi terjangkau dan sampel.

2. Dalam penelitian ini, yaitu pada variabel Kepribadian yang diteliti hanya terbatas pada saat penelitian. Sehingga, tingkat kepribadian pada karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Hasil penelitian hanya berlaku pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta karena setiap responden antara satu tempat penelitian dengan tempat penelitian yang lainnya memiliki karakteristik yang berbeda.
4. Terbatasnya waktu yang dimiliki responden dalam mengisi kuisisioner.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji koefisien korelasi product moment Karl Pearson sebesar 0,658 dan uji koefisien korelasi determinasi sebesar 43,26%. Maka, Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta ditentukan oleh kepribadian (*personality*) sebesar 43,26% dan sisanya sebesar 56,74 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator kepribadian (*personality*) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang, yaitu sebesar 21,50 % dan skor terendah adalah indikator lingkup minat seseorang pada hal-hal baru, yaitu sebesar 18,09 %.

Sedangkan, berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship*

*behavior*) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator perilaku yang melebihi persyaratan minimal yang ditetapkan organisasi, yaitu sebesar 21,69 dan skor terendah adalah indikator kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, yaitu sebesar 18,27%.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi yang telah diperoleh berdasarkan hasil penelitian perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) berhubungan secara positif dengan kepribadian (*personality*) pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta.

Dalam kepribadian, khususnya pada karyawan yang berfokus pada tujuan yang dicapai seseorang (*conscientiousness*) pada setiap karyawan yang tinggi dapat membuat karyawan mempunyai perilaku kewargaan organisasional yaitu, pada perilaku yang melebihi persyaratan minimal yang ditetapkan organisasi (*conscientiousness*). Sehingga, karyawan yang memiliki kepribadian yang bertanggungjawab, dapat diandalkan, serta berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya cenderung menampilkan perilaku kewargaan organisasional yang tinggi, misalnya dengan berperilaku tidak pernah bolos kerja, tidak mengobrol yang tidak berguna pada jam kerja, datang lebih pagi ke kantor, serta tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.

Organisasi tetap perlu mengetahui faktor pendorong dalam meningkatkan kepribadian yang baik agar dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*). Dalam hal ini, bukan hanya kepribadian (*personality*) saja yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa kepribadian (*personality*) pada karyawan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan masukan yang bermanfaat untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data diatas terlihat skor indikator yang paling rendah dari salah satu variabel, yaitu kepribadian (*personality*) adalah indikator lingkup minat seseorang pada hal-hal baru, sehingga atasan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran, masukan, kreatifivitas, serta ide – ide yang baru yang dapat membantu perusahaan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang strategis. Selain itu, perusahaan dapat memberikan kontribusi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan perilaku, seperti pelatihan pengembangan kepribadian. sehingga dapat semakin meningkatkan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

2. Berdasarkan data diatas terlihat skor yang paling rendah dari salah satu variabel yaitu, perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh. Ini berarti bahwa banyak karyawan yang sering mengeluh apakah mengenai pekerjaan mereka atau lain sebagainya. Disarankan untuk menurunkan tingkat keluhan pekerjaan mereka, misalnya dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, contohnya seperti menyediakan jam kerja yang lebih fleksibel terutama bagi karyawan wanita yang telah berkeluarga dan mempunyai anak, memberikan kesempatan karir, menyediakan pilihan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwilson. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Pres, 2009
- Ariani, D. Wahyu, "Hubungan Motif dan Kepribadian dengan Perilaku Kewargaan Organisasional", *Telaah Bisnis*, Desember 2007, Vol 8, No. 2.
- Daft, Richard L. *Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Denisi, Angelo S dan Ricky W.Griffin. *Human Resource Management*. U.S.A: Houghton Mifflin Company, 2005.
- Dewayani, Kristiana. "Contextual Performe (OCB) dan Job Performe ditinjau dari tipe kepribadian dan karakteristik Pekerjaan", *Jurnal Penelitian*. November.
- Djaali, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008. ISBN: 978-979-010-002-2
- Djaali dan Pudji Mulyono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasido, 2008.
- Elanain, Hossam Abu. "Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?", *International Review of Business Research Paper*. October 2000, Vol. 3 No.4.
- Feist, Jess., and Gregory J. Feist. *Teori Kepribadian Buku 1 Edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- George, Jennifer M., dan Jones. *Organizational Behavior: Essentials of Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2010.
- Gibson, James L., John M. Ivancevish, et al. *Organizations: Behavior, Structure, Proses*. New York: The McGraw Hill Companies, 2009.
- Greenberg, Jerald., Robert A. Baron. *Behavior In Organizational*. New Jersey: Pearson Education, 2008.
- Griffins, Ricky W. *Manajemen Jilid 2 7<sup>th</sup> Edition*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Hadi, Lubis S., Total Motivation. 2008. [www.rumahbelajarpsikologi.com/](http://www.rumahbelajarpsikologi.com/) (Diakses pada tanggal tanggal 24 Februari 2012)



- Hall, Calvin S. et al, *Theories of personality Fourth Edition*. New York: John Willey & Sony, 1998.
- Husaini U dan Purnomo S. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Irzu, kecerdasan emosional, <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2244459-kecerdasan-emosional/> (Diakses pada tanggal 24 Januari 2012)
- Ivancevish, John M., dan Robert Konopaske, Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2005. ISBN: 978-979-015-815-3
- Kinicki, Angelo., dan Robert Kreitner. *Organizational Behavior*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- , *Organizational Behavior: Key Concepts, Skill & Best Practices* 4<sup>th</sup> ed. New York: The McGraw-Hill Companies, 2009.
- Larsen, Randy J., dan David M. Bass. *Personality Psychology: Domain of Knowledge about human nature*. New York: The McGraw-Hill Company, 2002.
- Luthan, Fred. *Perilaku Organisasi* edisi 10. Yogyakarta: Andi, 2005.
- Maretha, Rimas Dian. *Hubungan Antara Trait Kepribadian dengan Perilaku Kewarganegaran Organisasi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2008.
- Miner, John B. *Individual-Organizational Psychology*. Singapore: McGraw-Hill, Inc, 1992.
- Muchinsky, Paul M. *Psychology Applied to Work* 6<sup>th</sup> Ed. USA: Thomson Learning, 2000.
- Muhammad, Sayyid. *Pendidikan Remaja antara Islam dan Ilmu Jiwa*. Jakarta: Gema Insani Press, 2007.
- Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, dan Scott B. MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedent, and Consequences*. United States of America: Sage Publications, Inc, 2000.
- Purba, Debora Efina, Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior [http://upload/artikel/03\\_Pengaruh%20kepribadian\\_Debora%20Eflina/](http://upload/artikel/03_Pengaruh%20kepribadian_Debora%20Eflina/) (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)

- Purba, Debora Eflina., dan Ali Nina Liche Seniati. "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*", . *MAKARA: sosial Humaniora*. Desember 2004, Vol 8, No. 3., ISSN: 1693-6701
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS kelompok GRAMEDIA, 2003.
- , *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Penerjemah Hadyana dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- , *Prinsip-prinsip Organisasi* Edisi ke lima. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Roebyanto, *Pentingnya Kecerdasn Emosional*,  
<http://roebyanto.multiply.com/journal/item/> (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)
- Santrock, John W. *Psychology: Eseentials*. United States of America: McGraw-Hill Companies.
- Scermerhorn, John R. *Introduction to Management*. Asia: John Wiley & Sons Pte ltd, 2010.
- Schultz, Duanne P., dan Sydney Ellen Schulitz. *Theories of personality*, Eight Edition. The United of America: Thomson Learning, Inc, 2005.
- Setiadi, Teddy Andika. *Mari Kita Ciptakan Lingkungan Kerja Melalui Konsep Place* 2.5.  
<http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=5&dn=20080410104636>  
 (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)
- Shane, Steve L., dan Marry Ann. *Organizational Behavior: Emerging Realities for the workplace revolution*. New-York: McGraw-Hill, 2005.
- Shane, Steven., dan Steven Lattimore. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*. New York: The McGraw-Hill Compay, 2008.
- Shani, A.B., Dawn Chandler, et al, *Behavior in organizations An Experiential Approach* Ninth Edition. New York: The McGraw-Hill Company, Inc, 2009.
- Simbolon, Maropen. "Persepsi dan Kepribadian", *Jurnal Ekonomis: Ekonomi dan Bisnis*, Maret 2008, Vol. 2, No. 1.

- Spector, Paul E., *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* 2<sup>nd</sup>. United States of America: John Wiley & Sons, Inc, 2000.
- Sudjana, *Metode Statistika*. Bandung: PT Tarsito, 2001
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA, 2011.
- Suharyadi, Purwanto S.K. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern edisi 2*. Jakarta: Salemba empat, 2009
- Sujanto, Agus, *et al*, *Psikologi Kepribadian* cetakan ke 12. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sunaryo. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGS. 2002.
- Suryanto, Dwi, *Komitmen Organisasi*, 2008, [www.pemimpin-unggul](http://www.pemimpin-unggul) (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)
- Sutrisno. *Metode Research*. Yogyakarta: ANDI, 2004.
- Sweeney, Paul D., dan Dean B. McFarlin. *Organizational Behavior: Solutions for Management*. New York: The Mc Graw-Hill Company, Inc., 2000.
- Syahril, Nuraida dan M.M. Nilam Widyarini. “Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian”, *Jurnal Psikologi*. Desember 2007, Vol. 1, No. 1.
- Widyarini, Nilam., *Membangun Hubungan Antar Manusia: Seri Psikologi Populer*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011.
- Wijayanto, Hendra, Budaya Birokrasi.  
<http://hendra4ever.blog.fisip.uns.ac.id/2011/02/11/budaya-birokrasi/>  
(Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)
- [Http://csepti.blogspot.com/2011/07/membangun-komitmen-karyawan-terhadap](http://csepti.blogspot.com/2011/07/membangun-komitmen-karyawan-terhadap)  
(Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)
- [Http://nasional.kompas.com/read/2009/06/08/17065150/](http://nasional.kompas.com/read/2009/06/08/17065150/) (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)
- [Http://www.scribd.com/doc/75447899/kumpulan-kasus](http://www.scribd.com/doc/75447899/kumpulan-kasus) (Diakses pada tanggal 25 Januari 2012)



## 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](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 1526/H39.12/PL/2012  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

27 Maret 2012

Yth. Kepala Bagian Tata Usaha Kementerian Koperasi dan UKM  
di tempat

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

Nama : **Priska Dwi Meilina**  
Nomor Registrasi : 8135083568  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Kementerian Koperasi dan UKM**  
Jl. HR Rasuna Said Kav. 3-4 Kuningan, Jakarta

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul  
**"Hubungan Antara Kepribadian Dengan Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Sosial Anggota Organisasi)."**

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan



Drs. Syaifulah  
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :  
1. Ditjen Fakultas Ekonomi  
2. Ditjen Prolog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



**KEMENTERIAN KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN MENENGAH  
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 10/SM.3.1/IV/2012  
Lampiran : -  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian  
untuk Skripsi**

Jakarta, 10 April 2012

Kepada Yth :  
Kepala Biro Administrasi Akademik dan  
Kemahasiswaan  
Universitas Negeri Jakarta  
di -  
J a k a r t a

Menjawab Surat Saudara Nomor : 1526/H39.12/PL/2012 tanggal 27 Maret 2012 perihal Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi, maka diberitahukan bahwa pada prinsipnya Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dapat menerima Mahasiswa tersebut di bawah ini :

**NAMA** : Priska Dwi Meilina  
**NIM** : 8135083568  
**JURUSAN** : Pendidikan Tata Niaga

Untuk melaksanakan penelitian Penulisan Skripsi pada Kantor Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**BIRO UMUM**  
**Kepala Bagian Tata Usaha**



**Drs. Bambang Sunaryo, MM**  
**NIP : 19630703 199303 1 001**

87

**Tembusan Yth**  
Kepala Biro Umum



## 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 : 2569/H39.12/PL/2012 26 April 2012  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. Kasubag Tata Usaha Deputy Bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha  
di tempat

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

Nama : **Priska Dwi Meilina**  
Nomor Registrasi : 8135083568  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Kantor Deputy Bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha  
Kementerian Koperasi dan UKM**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul  
**"Hubungan Antara Kepribadian Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional  
(Organizational Citizenship Behavior)."**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan



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

Drs. Syaifullah  
NIP/19570216 198403 1 001





KEMENTERIAN KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN MENENGAH  
REPUBLIK INDONESIA

Jakarta, 30 April 2012

Nomor. : 35 /Dep.4.1/IV/2012  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian  
Untuk Skripsi

Kepada Yth.  
Kepala Biro Administrasi Akademik dan  
Kemahasiswaan  
di -  
Jakarta

Menjawab Surat Saudara Nomor : 2569/H39.12/PL/2012 tanggal 26 April 2012 perihal Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi di Kementerian Koperasi dan UKM, kami pada prinsipnya menyetujui untuk melaksanakan penelitian untuk skripsi di Bagian Deputi Bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha dapat menerima Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Priska Dwi Meilina  
Nim : 8135083568  
Jurusan : Pendidikan Tata Niaga

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

Kasubag TU Deputi Bidang  
Pemasaran dan Jaringan Usaha



Tembusan Yth.  
Kasubag TU Deputi Pemasaran  
dan Jaringan Usaha



*Building  
Future  
Leaders*

## 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](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 2868/H39.12/PL/2012  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

8 Mei 2012

Yth. **Kasubag Tata Usaha Deputi Bidang Produksi**  
di tempat

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

Nama : **Priska Dwi Meilina**  
Nomor Registrasi : 8135083568  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Bagian Deputi Bidang Produksi**  
**Kementerian Koperasi dan UKM**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul  
**"Hubungan Antara Kepribadian Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional  
(Organizational Citizenship Behavior)."**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah  
NIP 19570216 198403 1 001

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





**KEMENTERIAN KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN MENENGAH  
REPUBLIK INDONESIA**

Jakarta, 1 Juni 2012

Nomor. : 14 /Mem. TU/Dep.2/V/2012  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian Untuk Skripsi**

Kepada Yth.  
Kepala Biro Administrasi Akademik dan  
Kemahasiswaan  
Universitas Negeri Jakarta  
di -  
Jakarta

Menjawab Surat Saudara Nomor: 2868/H39.12/PL/2012 tanggal 8 Mei 2012 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi, maka diberitahukan bahwa pada prinsipnya Deputi Bidang Produksi dapat menerima Mahasiswa tersebut di bawah ini :

**NAMA** : Priska Dwi Meilina  
**NIM** : 8135083568  
**JURUSAN** : Pendidikan Tata Niaga

Untuk melaksanakan Penelitian Skripsi dengan Judul "**Hubungan Antara Kepribadian Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior)**" di Deputi Bidang Produksi pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



**Kasubag TU Deputi Bidang  
Produksi**  
**Abdul Latif, S. Sos. MSi**  
**NIP. 19610827 198703 1 001**

**Tembusan Yth.**  
Kasubag TU Deputi Produksi

# **LAMPIRAN- LAMPIRAN**

Hal: Permohonan Pengisian Angket

Kepada Yth.

Bapak/Ibu karyawan

Kementerian Koperasi dan UKM

Di tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Fakultas Ekonomi, Jurusan Pendidikan Tata Niaga sedang mengadakan penelitian skripsi yang berjudul “**Hubungan Kepribadian (*Personality*) dengan Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*)**”. Maka, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam mengisi kuisisioner ini.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam instrumen ini dijamin kerahasiannya. Tidak ada penilaian terhadap jawaban benar atau salah, tetapi jawaban yang anda berikan menggambarkan keadaan yang sebenarnya terhadap pernyataan yang diajukan.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi instrumen penelitian ini, saya mengucapkan terimakasih.

**Hormat Saya,**

**Priska Dwi Meilina**  
**NIM: 8135083568**

|                                   |                               |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Isilah identitas responden</b> |                               |
| No. Responden                     | : ..... (diisi oleh peneliti) |
| Nama                              | : .....                       |
| No Telepon/Hp/Email               | : .....                       |

**Instrumen penelitian UJI COBA  
Perilaku Kewargaan Organisasional**

**Petunjuk pengisian:**

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan hati nurani anda:
2. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut anda:

**3. Kriteria jawaban:**

- |           |                        |            |                              |
|-----------|------------------------|------------|------------------------------|
| <b>SS</b> | <b>: Sangat Setuju</b> | <b>TS</b>  | <b>: Tidak Setuju</b>        |
| <b>S</b>  | <b>: Setuju</b>        | <b>STS</b> | <b>: Sangat Tidak Setuju</b> |
| <b>RR</b> | <b>: Ragu-ragu</b>     |            |                              |

**Kuesioner Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior)**

| No | Pernyataan  | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Tiba di kantor lebih awal   |    |   |    |    |     |
| 2  | Mengerjakan tugas rekan sekerja yang sakit                                      |    |   |    |    |     |
| 3  | Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (pukul 16.00) |    |   |    |    |     |
| 4  | Tidak senang membantu pekerjaan rekan sekerja yang cuti melahirkan              |    |   |    |    |     |
| 5  | Fokus terhadap pekerjaan yang dikerjakan  |    |   |    |    |     |
| 6  | Datang segera hanya jika dibutuhkan   |    |   |    |    |     |
| 7  | Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan perusahaan                       |    |   |    |    |     |
| 8  | Mencari kesalahan yang dilakukan rekan sekerja dalam mengerjakan pekerjaan      |    |   |    |    |     |
| 9  | Memberi penjelasan informasi positif tentang perusahaan                         |    |   |    |    |     |
| 10 | Memaksa rekan sekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan |    |   |    |    |     |
| 11 | Mencari alasan tidak menghadiri pertemuan kantor                                |    |   |    |    |     |
| 12 | Menahan diri dari aktivitas yang menimbulkan perselisihan                       |    |   |    |    |     |
| 13 | Tidak melindungi citra perusahaan di masyarakat                                 |    |   |    |    |     |
| 14 | Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting oleh perusahaan   |    |   |    |    |     |
| 15 | Tidak membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja                |    |   |    |    |     |
| 16 | Senang hati menerima saran dari rekan sekerja                                   |    |   |    |    |     |
| 17 | Tidak senang membantu pekerjaan rekan sekerja yang sakit                        |    |   |    |    |     |
| 18 | Berusaha tepat waktu setiap hari dalam keadaan apapun (kemacetan dan ujan)      |    |   |    |    |     |
| 19 | Memperhatikan memo yang dikeluarkan perusahaan                                  |    |   |    |    |     |
| 20 | Menghabiskan waktu untuk percakapan diluar masalah pekerjaan                    |    |   |    |    |     |
| 21 | Mengikuti pertemuan / rapat tepat waktu   |    |   |    |    |     |
| 22 | Membantu mengerjakan tugas rekan sekerja yang cuti melahirkan                   |    |   |    |    |     |
| 23 | Menghargai urusan pribadi rekan sekerjanya                                      |    |   |    |    |     |
| 24 | Memberikan pernyataan bijak mengenai perusahaan                                 |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 25 | Tidak mencari kesalahan yang dilakukan rekan sekerja dalam mengerjakan pekerjaan             |  |  |  |  |  |
| 26 | Disediakan jumlah bangku dan meja karyawan tidak sesuai dengan jumlah karyawan               |  |  |  |  |  |
| 27 | Memberikan perhatian penting yang dapat meningkatkan citra perusahaan                        |  |  |  |  |  |
| 28 | Membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja                                   |  |  |  |  |  |
| 29 | Membocorkan rahasia perusahaan pada orang lain   |  |  |  |  |  |
| 30 | Berbicara seperlunya saat melakukan percakapan menggunakan fasilitas kantor (telepon kantor) |  |  |  |  |  |
| 31 | Tidak menyalahgunakan hak rekan sekerjanya di dalam pekerjaannya                             |  |  |  |  |  |
| 32 | Tidak senang menerima saran dari rekan sekerja   |  |  |  |  |  |
| 33 | Sadar bahwa perilaku sendiri dapat mempengaruhi pekerjaan rekan sekerja                      |  |  |  |  |  |
| 34 | Tidak memberikan informasi positif tentang perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 35 | Menjelaskan teknik pekerjaan tugas kepada karyawan baru                                      |  |  |  |  |  |
| 36 | Membesar-besarkan setiap masalah yang ada  |  |  |  |  |  |
| 37 | Menggunakan fasilitas kantor diluar kepentingan perusahaan                                   |  |  |  |  |  |
| 38 | Senang membantu pekerjaan rekan sekerja yang cuti melahirkan                                 |  |  |  |  |  |
| 39 | Tidak berusaha tepat waktu setiap hari dalam keadaan apapun (kemacetan dan hujan)            |  |  |  |  |  |
| 40 | Membuat alasan untuk tidak masuk kerja   |  |  |  |  |  |
| 41 | Berinisiatif menawarkan bantuan pekerjaan pada rekan sekerja yang kurang sehat               |  |  |  |  |  |
| 42 | Tidak menghabiskan waktu untuk percakapan diluar masalah pekerjaan                           |  |  |  |  |  |
| 43 | Bersedia meluangkan waktu untuk menolong karyawan baru                                       |  |  |  |  |  |
| 44 | Kurang memperhatikan memo yang dikeluarkan perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 45 | Melindungi citra perusahaan di masyarakat  |  |  |  |  |  |
| 46 | Berusaha mencegah masalah pekerjaan dengan rekan sekerja                                     |  |  |  |  |  |

**Instrumen penelitian UJI COBA**  
**Perilaku Kepribadian (Personality)**

**Kuesioner Kepribadian (Personality)**

Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut anda, dengan kriteria jawabannya:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RR : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan  | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya                                 |    |   |    |    |     |
| 2  | Menyimpan sendiri semua gagasan yang dimiliki                               |    |   |    |    |     |
| 3  | Tenang saat menyelesaikan pekerjaannya                                      |    |   |    |    |     |
| 4  | Mempunyai kepercayaan yang tinggi dalam pekerjaan                           |    |   |    |    |     |
| 5  | Menghargai perasaan rekan sekerjanya  |    |   |    |    |     |
| 6  | Merasa nyaman berkumpul dengan rekan sekerjanya                             |    |   |    |    |     |
| 7  | Saling mempercayai rekan sekerjanya   |    |   |    |    |     |
| 8  | Tetap menerima pekerjaan apapun   |    |   |    |    |     |
| 9  | Tuntas dalam mengerjakan pekerjaan  |    |   |    |    |     |
| 10 | Berpikir dahulu sebelum bertindak   |    |   |    |    |     |
| 11 | Mencari informasi yang baru tentang perusahaan                              |    |   |    |    |     |
| 12 | Tegas dalam menyelesaikan masalah   |    |   |    |    |     |
| 13 | Mudah tersenyum pada rekan sekerja yang ditemui                             |    |   |    |    |     |
| 14 | Berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan                      |    |   |    |    |     |
| 15 | Tetap santai ditengah-tengah suasana bising                                 |    |   |    |    |     |
| 16 | Mudah berbagi terhadap rekan sekerjanya                                     |    |   |    |    |     |
| 17 | Senang bekerja sama dengan rekan sekerja                                    |    |   |    |    |     |
| 18 | Mudah merasa curiga terhadap rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan |    |   |    |    |     |
| 19 | Menunda pekerjaan yang harus diselesaikan                                   |    |   |    |    |     |
| 20 | Merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan                                |    |   |    |    |     |
| 21 | Tergesa-gesa tanpa berpikir   |    |   |    |    |     |
| 22 | Tidak memiliki rasa ingin tahu yang mendalam                                |    |   |    |    |     |
| 23 | Tidak mudah menerima kritikan yang disampaikan rekan sekerjanya             |    |   |    |    |     |
| 24 | Tergantung terhadap rekan sekerjanya dalam mengerjakan sesuatu              |    |   |    |    |     |

| No. | Pernyataan  | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 25  | Mudah bergaul dengan rekan sekerjanya                       |    |   |    |    |     |
| 26  | Tidak tenang dalam menghadapi situasi yang tidak diharapkan |    |   |    |    |     |
| 27  | Mampu mengajukan gagasan dalam pekerjaan                    |    |   |    |    |     |
| 28  | Mempunyai keyakinan diri dalam mengerjakan sesuatu          |    |   |    |    |     |
| 29  | Pekerjaan terbengkalai                                      |    |   |    |    |     |
| 30  | Tidak menghargai perasaan rekan sekerjanya                  |    |   |    |    |     |
| 31  | Lebih senang menyendiri                                     |    |   |    |    |     |
| 32  | Mempercayai rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan     |    |   |    |    |     |
| 33  | Mengerjakan sesuatu mendekati deadline                      |    |   |    |    |     |
| 34  | Bersikap ramah terhadap rekan sekerja                       |    |   |    |    |     |
| 35  | Menerima kritikan yang disampaikan rekan sekerjanya         |    |   |    |    |     |
| 36  | Mampu menempatkan diri sesuai situasi yang ada              |    |   |    |    |     |
| 37  | Menjadi pendengar yang baik bagi rekan sekerja              |    |   |    |    |     |
| 38  | Membandingkan diri dengan rekan sekerjanya                  |    |   |    |    |     |
| 39  | Menikmati menjadi bagian dari suatu kelompok                |    |   |    |    |     |
| 40  | Tekun menghadapi pekerjaan                                  |    |   |    |    |     |
| 41  | Tetap menerima tantangan yang ada                           |    |   |    |    |     |
| 42  | Tidak mudah menyapa rekan sekerja yang ditemui              |    |   |    |    |     |
| 43  | Tidak tegas dalam memutuskan sesuatu mengenai pekerjaan     |    |   |    |    |     |
| 44  | Menikmati memulai tugas yang baru                           |    |   |    |    |     |
| 45  | Terlalu rendah diri dalam bergaul dengan rekan sekerja      |    |   |    |    |     |
| 46  | Berusaha segala hal berjalan "sebagaimana seharusnya".      |    |   |    |    |     |







**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR**  
**VARIABEL X KEPRIBADIAN**

**Beserta contoh perhitungan untuk butir 1**

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

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 5 + 5 + 5 + 5 + \dots + 5 \\ &= 141\end{aligned}$$
2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden  

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 188 + 201 + 182 + 191 + \dots + 218 \\ &= 5775\end{aligned}$$
3. Kolom  $\Sigma X_t^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 188^2 + 201^2 + 182^2 + 191^2 + \dots + 218^2 \\ &= 1115269\end{aligned}$$
4. Kolom  $\Sigma X_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2 \\ &= 675\end{aligned}$$
5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 940 + 1005 + 910 + 955 + \dots + 1090 \\ &= 27229\end{aligned}$$
6. Kolom  $\Sigma x_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 675 - \frac{141^2}{30} \\ &= 12.300\end{aligned}$$
7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 27229 - \frac{141 \times 5775}{30} \\ &= 86.50\end{aligned}$$
8. Kolom  $\Sigma x_t^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 1115269 - \frac{5775^2}{30} \\ &= 3581.50\end{aligned}$$
9. Kolom  $r_{hitung}$   

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{86.500}{\sqrt{12.300 \times 3581.500}} = 0.412\end{aligned}$$

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR**  
**VARIABEL Y PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL**

**Beserta contoh perhitungan untuk butir 1**

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

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 5 + 4 + 4 + \dots + 5 \\ &= 111\end{aligned}$$
2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden  

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 200 + 199 + 193 + 190 + \dots + 219 \\ &= 5755\end{aligned}$$
3. Kolom  $\Sigma X_t^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 200^2 + 199^2 + 193^2 + 190^2 + \dots + 219^2 \\ &= 1109647\end{aligned}$$
4. Kolom  $\Sigma X_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2 \\ &= 441\end{aligned}$$
5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 800 + 995 + 772 + 760 + \dots + 1095 \\ &= 21447\end{aligned}$$
6. Kolom  $\Sigma x_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 441 - \frac{111^2}{30} \\ &= 30.300\end{aligned}$$
7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 21447 - \frac{111 \times 5755}{30} \\ &= 153.50\end{aligned}$$
8. Kolom  $\Sigma x_t^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 1109647 - \frac{5755^2}{30} \\ &= 5646.17\end{aligned}$$
9. Kolom  $r_{hitung}$   

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{153.500}{\sqrt{30.300 \times 5646.167}} = \mathbf{0.371}\end{aligned}$$

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS**  
**VARIABEL X KEPRIBADIAN**

| 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         | 141          | 675            | 27229                  | 12.30          | 86.50                  | 3581.50        | 0.412        | 0.361       | Valid   |
| 2         | 123          | 511            | 23750                  | 6.70           | 72.50                  | 3581.50        | 0.468        | 0.361       | Valid   |
| 3         | 113          | 435            | 21836                  | 9.37           | 83.50                  | 3581.50        | 0.456        | 0.361       | Valid   |
| 4         | 141          | 669            | 27203                  | 6.30           | 60.50                  | 3581.50        | 0.403        | 0.361       | Valid   |
| 5         | 117          | 467            | 22602                  | 10.70          | 79.50                  | 3581.50        | 0.406        | 0.361       | Valid   |
| 6         | 121          | 497            | 23362                  | 8.97           | 69.50                  | 3581.50        | 0.388        | 0.361       | Valid   |
| 7         | 111          | 425            | 21498                  | 14.30          | 130.50                 | 3581.50        | 0.577        | 0.361       | Valid   |
| 8         | 119          | 481            | 22993                  | 8.97           | 85.50                  | 3581.50        | 0.477        | 0.361       | Valid   |
| 9         | 114          | 446            | 22042                  | 12.80          | 97.00                  | 3581.50        | 0.453        | 0.361       | Valid   |
| 10        | 126          | 534            | 24320                  | 4.80           | 65.00                  | 3581.50        | 0.496        | 0.361       | Valid   |
| 11        | 113          | 437            | 21872                  | 11.37          | 119.50                 | 3581.50        | 0.592        | 0.361       | Valid   |
| 12        | 134          | 606            | 25905                  | 7.47           | 110.00                 | 3581.50        | 0.673        | 0.361       | Valid   |
| 13        | 126          | 536            | 24338                  | 6.80           | 83.00                  | 3581.50        | 0.532        | 0.361       | Valid   |
| 14        | 128          | 552            | 24727                  | 5.87           | 87.00                  | 3581.50        | 0.600        | 0.361       | Valid   |
| 15        | 114          | 450            | 22060                  | 16.80          | 115.00                 | 3581.50        | 0.469        | 0.361       | Valid   |
| 16        | 127          | 553            | 24558                  | 15.37          | 110.50                 | 3581.50        | 0.471        | 0.361       | Valid   |
| 17        | 128          | 570            | 24758                  | 23.87          | 118.00                 | 3581.50        | 0.404        | 0.361       | Valid   |
| 18        | 127          | 549            | 24539                  | 11.37          | 91.50                  | 3581.50        | 0.453        | 0.361       | Valid   |
| 19        | 138          | 644            | 26637                  | 9.20           | 72.00                  | 3581.50        | 0.397        | 0.361       | Valid   |
| 20        | 123          | 511            | 23732                  | 6.70           | 54.50                  | 3581.50        | 0.352        | 0.361       | Drop    |
| 21        | 120          | 486            | 23161                  | 6.00           | 61.00                  | 3581.50        | 0.416        | 0.361       | Valid   |
| 22        | 107          | 391            | 20704                  | 9.37           | 106.50                 | 3581.50        | 0.581        | 0.361       | Valid   |
| 23        | 131          | 579            | 25294                  | 6.97           | 76.50                  | 3581.50        | 0.484        | 0.361       | Valid   |
| 24        | 124          | 526            | 23902                  | 13.47          | 32.00                  | 3581.50        | 0.146        | 0.361       | Drop    |
| 25        | 132          | 588            | 25482                  | 7.20           | 72.00                  | 3581.50        | 0.448        | 0.361       | Valid   |
| 26        | 132          | 594            | 25506                  | 13.20          | 96.00                  | 3581.50        | 0.442        | 0.361       | Valid   |
| 27        | 128          | 552            | 24703                  | 5.87           | 63.00                  | 3581.50        | 0.435        | 0.361       | Valid   |
| 28        | 134          | 606            | 25874                  | 7.47           | 79.00                  | 3581.50        | 0.483        | 0.361       | Valid   |
| 29        | 129          | 561            | 24914                  | 6.30           | 81.50                  | 3581.50        | 0.543        | 0.361       | Valid   |
| 30        | 121          | 497            | 23281                  | 8.97           | -11.50                 | 3581.50        | -0.064       | 0.361       | Drop    |
| 31        | 118          | 470            | 22740                  | 5.87           | 25.00                  | 3581.50        | 0.172        | 0.361       | Drop    |
| 32        | 110          | 412            | 21260                  | 8.67           | 85.00                  | 3581.50        | 0.482        | 0.361       | Valid   |
| 33        | 126          | 536            | 24320                  | 6.80           | 65.00                  | 3581.50        | 0.417        | 0.361       | Valid   |
| 34        | 131          | 583            | 25301                  | 10.97          | 83.50                  | 3581.50        | 0.421        | 0.361       | Valid   |
| 35        | 125          | 531            | 24148                  | 10.17          | 85.50                  | 3581.50        | 0.448        | 0.361       | Valid   |
| 36        | 141          | 669            | 27204                  | 6.30           | 61.50                  | 3581.50        | 0.409        | 0.361       | Valid   |
| 37        | 136          | 624            | 26253                  | 7.47           | 73.00                  | 3581.50        | 0.446        | 0.361       | Valid   |
| 38        | 137          | 633            | 26452                  | 7.37           | 79.50                  | 3581.50        | 0.489        | 0.361       | Valid   |
| 39        | 113          | 451            | 21927                  | 25.37          | 174.50                 | 3581.50        | 0.579        | 0.361       | Valid   |
| 40        | 137          | 633            | 26444                  | 7.37           | 71.50                  | 3581.50        | 0.440        | 0.361       | Valid   |
| 41        | 133          | 599            | 25633                  | 9.37           | 30.50                  | 3581.50        | 0.167        | 0.361       | Drop    |
| 42        | 122          | 514            | 23588                  | 17.87          | 103.00                 | 3581.50        | 0.407        | 0.361       | Valid   |
| 43        | 140          | 660            | 27024                  | 6.67           | 74.00                  | 3581.50        | 0.479        | 0.361       | Valid   |
| 44        | 117          | 463            | 22587                  | 6.70           | 64.50                  | 3581.50        | 0.416        | 0.361       | Valid   |
| 45        | 131          | 583            | 25200                  | 10.97          | -17.50                 | 3581.50        | -0.088       | 0.361       | Drop    |
| 46        | 116          | 460            | 22406                  | 11.47          | 76.00                  | 3581.50        | 0.375        | 0.361       | Valid   |

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS**  
**VARIABEL Y PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL**

| No. Butir | $\Sigma X_i$ | $\Sigma X_i^2$ | $\Sigma X_i \cdot X_i$ | $\Sigma X_i^2$ | $\Sigma X_i \cdot X_i$ | $\Sigma X_i^2$ | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kesimp. |
|-----------|--------------|----------------|------------------------|----------------|------------------------|----------------|--------------|-------------|---------|
| 1         | 111          | 441            | 21447                  | 30.30          | 153.50                 | 5646.17        | 0.371        | 0.361       | Valid   |
| 2         | 135          | 617            | 25999                  | 9.50           | 101.50                 | 5646.17        | 0.438        | 0.361       | Valid   |
| 3         | 116          | 460            | 22329                  | 11.47          | 76.33                  | 5646.17        | 0.300        | 0.361       | Drop    |
| 4         | 112          | 438            | 21633                  | 19.87          | 147.67                 | 5646.17        | 0.441        | 0.361       | Valid   |
| 5         | 122          | 512            | 23521                  | 15.87          | 117.33                 | 5646.17        | 0.392        | 0.361       | Valid   |
| 6         | 123          | 523            | 23726                  | 18.70          | 130.50                 | 5646.17        | 0.402        | 0.361       | Valid   |
| 7         | 127          | 557            | 24510                  | 19.37          | 147.17                 | 5646.17        | 0.445        | 0.361       | Valid   |
| 8         | 120          | 506            | 23250                  | 26.00          | 230.00                 | 5646.17        | 0.600        | 0.361       | Valid   |
| 9         | 118          | 502            | 22866                  | 37.87          | 229.67                 | 5646.17        | 0.497        | 0.361       | Valid   |
| 10        | 116          | 470            | 22408                  | 21.47          | 155.33                 | 5646.17        | 0.446        | 0.361       | Valid   |
| 11        | 140          | 668            | 26967                  | 14.67          | 110.33                 | 5646.17        | 0.383        | 0.361       | Valid   |
| 12        | 113          | 437            | 21788                  | 11.37          | 110.83                 | 5646.17        | 0.437        | 0.361       | Valid   |
| 13        | 110          | 424            | 21244                  | 20.67          | 142.33                 | 5646.17        | 0.417        | 0.361       | Valid   |
| 14        | 126          | 540            | 24268                  | 10.80          | 97.00                  | 5646.17        | 0.393        | 0.361       | Valid   |
| 15        | 110          | 420            | 21238                  | 16.67          | 136.33                 | 5646.17        | 0.444        | 0.361       | Valid   |
| 16        | 110          | 412            | 21199                  | 8.67           | 97.33                  | 5646.17        | 0.440        | 0.361       | Valid   |
| 17        | 120          | 498            | 23137                  | 18.00          | 117.00                 | 5646.17        | 0.367        | 0.361       | Valid   |
| 18        | 140          | 660            | 26948                  | 6.67           | 91.33                  | 5646.17        | 0.471        | 0.361       | Valid   |
| 19        | 125          | 539            | 24118                  | 18.17          | 138.83                 | 5646.17        | 0.433        | 0.361       | Valid   |
| 20        | 121          | 511            | 23370                  | 22.97          | 158.17                 | 5646.17        | 0.439        | 0.361       | Valid   |
| 21        | 122          | 512            | 23569                  | 15.87          | 165.33                 | 5646.17        | 0.552        | 0.361       | Valid   |
| 22        | 116          | 470            | 22435                  | 21.47          | 182.33                 | 5646.17        | 0.524        | 0.361       | Valid   |
| 23        | 129          | 571            | 24869                  | 16.30          | 122.50                 | 5646.17        | 0.404        | 0.361       | Valid   |
| 24        | 128          | 562            | 24681                  | 15.87          | 126.33                 | 5646.17        | 0.422        | 0.361       | Valid   |
| 25        | 127          | 563            | 24551                  | 25.37          | 188.17                 | 5646.17        | 0.497        | 0.361       | Valid   |
| 26        | 129          | 565            | 24838                  | 10.30          | 91.50                  | 5646.17        | 0.379        | 0.361       | Valid   |
| 27        | 143          | 691            | 27538                  | 9.37           | 105.83                 | 5646.17        | 0.460        | 0.361       | Valid   |
| 28        | 135          | 623            | 26030                  | 15.50          | 132.50                 | 5646.17        | 0.448        | 0.361       | Valid   |
| 29        | 125          | 555            | 24173                  | 34.17          | 193.83                 | 5646.17        | 0.441        | 0.361       | Valid   |
| 30        | 126          | 544            | 24285                  | 14.80          | 114.00                 | 5646.17        | 0.394        | 0.361       | Valid   |
| 31        | 121          | 501            | 23377                  | 12.97          | 165.17                 | 5646.17        | 0.610        | 0.361       | Valid   |
| 32        | 114          | 446            | 21953                  | 12.80          | 84.00                  | 5646.17        | 0.312        | 0.361       | Drop    |
| 33        | 139          | 651            | 26752                  | 6.97           | 87.17                  | 5646.17        | 0.440        | 0.361       | Valid   |
| 34        | 121          | 499            | 23343                  | 10.97          | 131.17                 | 5646.17        | 0.527        | 0.361       | Valid   |
| 35        | 131          | 587            | 25239                  | 14.97          | 108.83                 | 5646.17        | 0.374        | 0.361       | Valid   |
| 36        | 141          | 671            | 27131                  | 8.30           | 82.50                  | 5646.17        | 0.381        | 0.361       | Valid   |
| 37        | 115          | 457            | 22188                  | 16.17          | 127.17                 | 5646.17        | 0.421        | 0.361       | Valid   |
| 38        | 140          | 660            | 26947                  | 6.67           | 90.33                  | 5646.17        | 0.466        | 0.361       | Valid   |
| 39        | 129          | 561            | 24767                  | 6.30           | 20.50                  | 5646.17        | 0.109        | 0.361       | Drop    |
| 40        | 131          | 587            | 25252                  | 14.97          | 121.83                 | 5646.17        | 0.419        | 0.361       | Valid   |
| 41        | 119          | 495            | 22824                  | 22.97          | -4.17                  | 5646.17        | -0.012       | 0.361       | Drop    |
| 42        | 111          | 421            | 21398                  | 10.30          | 104.50                 | 5646.17        | 0.433        | 0.361       | Valid   |
| 43        | 137          | 641            | 26392                  | 15.37          | 110.83                 | 5646.17        | 0.376        | 0.361       | Valid   |
| 44        | 138          | 646            | 26579                  | 11.20          | 106.00                 | 5646.17        | 0.422        | 0.361       | Valid   |
| 45        | 132          | 594            | 25442                  | 13.20          | 120.00                 | 5646.17        | 0.440        | 0.361       | Valid   |
| 46        | 141          | 669            | 27128                  | 6.30           | 79.50                  | 5646.17        | 0.422        | 0.361       | Valid   |

PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS  
VARIABEL X (KEPRIBADIAN)

| No.              | Butir Pernyataan |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | Xi     | Xi <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  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  | 33  | 34  | 35  | 36  | 37  | 38  | 39  | 40   |        |                 |       |       |
| 1                | 5                | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 163             | 26569 |       |
| 2                | 5                | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4    | 5      | 4               | 175   | 30625 |
| 3                | 5                | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4    | 3      | 157             | 24649 |       |
| 4                | 5                | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4    | 4      | 166             | 27556 |       |
| 5                | 5                | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4    | 4      | 165             | 27225 |       |
| 6                | 5                | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 165             | 27225 |       |
| 7                | 4                | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4    | 4      | 162             | 26244 |       |
| 8                | 5                | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4      | 157             | 24649 |       |
| 9                | 5                | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4      | 167             | 27889 |       |
| 10               | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5    | 4      | 163             | 26569 |       |
| 11               | 4                | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4      | 153             | 23409 |       |
| 12               | 5                | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4    | 5      | 4               | 152   | 23104 |
| 13               | 5                | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3    | 5      | 4               | 165   | 27225 |
| 14               | 5                | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 170             | 28900 |       |
| 15               | 5                | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4      | 152             | 23104 |       |
| 16               | 5                | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5    | 4      | 173             | 29929 |       |
| 17               | 5                | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4    | 4      | 168             | 28224 |       |
| 18               | 3                | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4    | 4      | 164             | 26896 |       |
| 19               | 5                | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 174             | 30276 |       |
| 20               | 3                | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 148             | 21904 |       |
| 21               | 3                | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 163             | 26569 |       |
| 22               | 5                | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5    | 4      | 182             | 33124 |       |
| 23               | 5                | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4    | 4      | 169             | 28561 |       |
| 24               | 5                | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 179             | 32041 |       |
| 25               | 5                | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4    | 3      | 162             | 26244 |       |
| 26               | 5                | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 167             | 27889 |       |
| 27               | 5                | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4    | 4      | 183             | 33489 |       |
| 28               | 5                | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 183             | 33489 |       |
| 29               | 5                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 182             | 33124 |       |
| 30               | 5                | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4      | 196             | 38416 |       |
| ΣXi              | 141              | 123 | 113 | 141 | 117 | 121 | 111 | 119 | 114 | 126 | 113 | 134 | 126 | 128 | 114 | 127 | 128 | 127 | 138 | 120 | 107 | 131 | 132 | 128 | 134 | 129 | 110 | 126 | 131 | 125 | 141 | 136 | 137 | 113 | 137 | 122 | 140 | 117 | 116 | 5025 | 845117 |                 |       |       |
| ΣXi <sup>2</sup> | 675              | 511 | 435 | 669 | 467 | 497 | 425 | 481 | 446 | 534 | 437 | 606 | 536 | 552 | 450 | 553 | 570 | 549 | 644 | 486 | 391 | 579 | 588 | 594 | 552 | 606 | 561 | 412 | 536 | 583 | 531 | 669 | 624 | 633 | 451 | 633 | 514 | 660 | 463 | 460  |        |                 |       |       |



**DATA PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS**  
**VARIABEL X KEPRIBADIAN**

| 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         | 141          | 675            | 23697                  | 12.30          | 79.50                  | 3429.50        | 0.387        | 0.361       | Valid   |
| 2         | 123          | 511            | 20678                  | 6.70           | 75.50                  | 3429.50        | 0.498        | 0.361       | Valid   |
| 3         | 113          | 435            | 19008                  | 9.37           | 80.50                  | 3429.50        | 0.449        | 0.361       | Valid   |
| 4         | 141          | 669            | 23675                  | 6.30           | 57.50                  | 3429.50        | 0.391        | 0.361       | Valid   |
| 5         | 117          | 467            | 19677                  | 10.70          | 79.50                  | 3429.50        | 0.415        | 0.361       | Valid   |
| 6         | 121          | 497            | 20336                  | 8.97           | 68.50                  | 3429.50        | 0.391        | 0.361       | Valid   |
| 7         | 111          | 425            | 18721                  | 14.30          | 128.50                 | 3429.50        | 0.580        | 0.361       | Valid   |
| 8         | 119          | 481            | 20021                  | 8.97           | 88.50                  | 3429.50        | 0.505        | 0.361       | Valid   |
| 9         | 114          | 446            | 19192                  | 12.80          | 97.00                  | 3429.50        | 0.463        | 0.361       | Valid   |
| 10        | 126          | 534            | 21170                  | 4.80           | 65.00                  | 3429.50        | 0.507        | 0.361       | Valid   |
| 11        | 113          | 437            | 19051                  | 11.37          | 123.50                 | 3429.50        | 0.626        | 0.361       | Valid   |
| 12        | 134          | 606            | 22551                  | 7.47           | 106.00                 | 3429.50        | 0.662        | 0.361       | Valid   |
| 13        | 126          | 536            | 21188                  | 6.80           | 83.00                  | 3429.50        | 0.544        | 0.361       | Valid   |
| 14        | 128          | 552            | 21522                  | 5.87           | 82.00                  | 3429.50        | 0.578        | 0.361       | Valid   |
| 15        | 114          | 450            | 19225                  | 16.80          | 130.00                 | 3429.50        | 0.542        | 0.361       | Valid   |
| 16        | 127          | 553            | 21381                  | 15.37          | 108.50                 | 3429.50        | 0.473        | 0.361       | Valid   |
| 17        | 128          | 570            | 21565                  | 23.87          | 125.00                 | 3429.50        | 0.437        | 0.361       | Valid   |
| 18        | 127          | 549            | 21354                  | 11.37          | 81.50                  | 3429.50        | 0.413        | 0.361       | Valid   |
| 19        | 138          | 644            | 23185                  | 9.20           | 70.00                  | 3429.50        | 0.394        | 0.361       | Valid   |
| 20        | 120          | 486            | 20164                  | 6.00           | 64.00                  | 3429.50        | 0.446        | 0.361       | Valid   |
| 21        | 107          | 391            | 18032                  | 9.37           | 109.50                 | 3429.50        | 0.611        | 0.361       | Valid   |
| 22        | 131          | 579            | 22017                  | 6.97           | 74.50                  | 3429.50        | 0.482        | 0.361       | Valid   |
| 23        | 132          | 588            | 22179                  | 7.20           | 69.00                  | 3429.50        | 0.439        | 0.361       | Valid   |
| 24        | 132          | 594            | 22196                  | 13.20          | 86.00                  | 3429.50        | 0.404        | 0.361       | Valid   |
| 25        | 128          | 552            | 21498                  | 5.87           | 58.00                  | 3429.50        | 0.409        | 0.361       | Valid   |
| 26        | 134          | 606            | 22518                  | 7.47           | 73.00                  | 3429.50        | 0.456        | 0.361       | Valid   |
| 27        | 129          | 561            | 21682                  | 6.30           | 74.50                  | 3429.50        | 0.507        | 0.361       | Valid   |
| 28        | 110          | 412            | 18508                  | 8.67           | 83.00                  | 3429.50        | 0.481        | 0.361       | Valid   |
| 29        | 126          | 536            | 21172                  | 6.80           | 67.00                  | 3429.50        | 0.439        | 0.361       | Valid   |
| 30        | 131          | 583            | 22025                  | 10.97          | 82.50                  | 3429.50        | 0.425        | 0.361       | Valid   |
| 31        | 125          | 531            | 21024                  | 10.17          | 86.50                  | 3429.50        | 0.463        | 0.361       | Valid   |
| 32        | 141          | 669            | 23679                  | 6.30           | 61.50                  | 3429.50        | 0.418        | 0.361       | Valid   |
| 33        | 136          | 624            | 22854                  | 7.47           | 74.00                  | 3429.50        | 0.462        | 0.361       | Valid   |
| 34        | 137          | 633            | 23024                  | 7.37           | 76.50                  | 3429.50        | 0.481        | 0.361       | Valid   |
| 35        | 113          | 451            | 19097                  | 25.37          | 169.50                 | 3429.50        | 0.575        | 0.361       | Valid   |
| 36        | 137          | 633            | 23018                  | 7.37           | 70.50                  | 3429.50        | 0.444        | 0.361       | Valid   |
| 37        | 122          | 514            | 20536                  | 17.87          | 101.00                 | 3429.50        | 0.408        | 0.361       | Valid   |
| 38        | 140          | 660            | 23519                  | 6.67           | 69.00                  | 3429.50        | 0.456        | 0.361       | Valid   |
| 39        | 117          | 463            | 19667                  | 6.70           | 69.50                  | 3429.50        | 0.458        | 0.361       | Valid   |
| 40        | 116          | 460            | 19511                  | 11.47          | 81.00                  | 3429.50        | 0.408        | 0.361       | Valid   |



**DATA PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS  
VARIABEL Y KEWARGAAN ORGANISASIONAL**

| 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         | 111          | 441            | 19677                  | 30.30          | 152.10                 | 5380.70        | 0.377        | 0.361       | Valid   |
| 2         | 135          | 617            | 23850                  | 9.50           | 103.50                 | 5380.70        | 0.458        | 0.361       | Valid   |
| 3         | 112          | 438            | 19856                  | 19.87          | 155.20                 | 5380.70        | 0.475        | 0.361       | Valid   |
| 4         | 122          | 512            | 21569                  | 15.87          | 109.20                 | 5380.70        | 0.374        | 0.361       | Valid   |
| 5         | 123          | 523            | 21781                  | 18.70          | 145.30                 | 5380.70        | 0.458        | 0.361       | Valid   |
| 6         | 127          | 557            | 22490                  | 19.37          | 150.70                 | 5380.70        | 0.467        | 0.361       | Valid   |
| 7         | 120          | 506            | 21323                  | 26.00          | 215.00                 | 5380.70        | 0.575        | 0.361       | Valid   |
| 8         | 118          | 502            | 20971                  | 37.87          | 214.80                 | 5380.70        | 0.476        | 0.361       | Valid   |
| 9         | 116          | 470            | 20558                  | 21.47          | 153.60                 | 5380.70        | 0.452        | 0.361       | Valid   |
| 10        | 140          | 668            | 24730                  | 14.67          | 104.00                 | 5380.70        | 0.370        | 0.361       | Valid   |
| 11        | 113          | 437            | 19979                  | 11.37          | 102.30                 | 5380.70        | 0.414        | 0.361       | Valid   |
| 12        | 110          | 424            | 19479                  | 20.67          | 130.00                 | 5380.70        | 0.390        | 0.361       | Valid   |
| 13        | 126          | 540            | 22263                  | 10.80          | 99.60                  | 5380.70        | 0.413        | 0.361       | Valid   |
| 14        | 110          | 420            | 19483                  | 16.67          | 134.00                 | 5380.70        | 0.447        | 0.361       | Valid   |
| 15        | 110          | 412            | 19434                  | 8.67           | 85.00                  | 5380.70        | 0.394        | 0.361       | Valid   |
| 16        | 120          | 498            | 21229                  | 18.00          | 121.00                 | 5380.70        | 0.389        | 0.361       | Valid   |
| 17        | 140          | 660            | 24721                  | 6.67           | 95.00                  | 5380.70        | 0.502        | 0.361       | Valid   |
| 18        | 125          | 539            | 22116                  | 18.17          | 128.50                 | 5380.70        | 0.411        | 0.361       | Valid   |
| 19        | 121          | 511            | 21444                  | 22.97          | 160.10                 | 5380.70        | 0.455        | 0.361       | Valid   |
| 20        | 122          | 512            | 21632                  | 15.87          | 172.20                 | 5380.70        | 0.589        | 0.361       | Valid   |
| 21        | 116          | 470            | 20580                  | 21.47          | 175.60                 | 5380.70        | 0.517        | 0.361       | Valid   |
| 22        | 129          | 571            | 22811                  | 16.30          | 119.90                 | 5380.70        | 0.405        | 0.361       | Valid   |
| 23        | 128          | 562            | 22644                  | 15.87          | 128.80                 | 5380.70        | 0.441        | 0.361       | Valid   |
| 24        | 127          | 563            | 22527                  | 25.37          | 187.70                 | 5380.70        | 0.508        | 0.361       | Valid   |
| 25        | 129          | 565            | 22780                  | 10.30          | 88.90                  | 5380.70        | 0.378        | 0.361       | Valid   |
| 26        | 143          | 691            | 25251                  | 9.37           | 97.30                  | 5380.70        | 0.433        | 0.361       | Valid   |
| 27        | 135          | 623            | 23869                  | 15.50          | 122.50                 | 5380.70        | 0.424        | 0.361       | Valid   |
| 28        | 125          | 555            | 22182                  | 34.17          | 194.50                 | 5380.70        | 0.454        | 0.361       | Valid   |
| 29        | 126          | 544            | 22285                  | 14.80          | 121.60                 | 5380.70        | 0.431        | 0.361       | Valid   |
| 30        | 121          | 501            | 21450                  | 12.97          | 166.10                 | 5380.70        | 0.629        | 0.361       | Valid   |
| 31        | 139          | 651            | 24540                  | 6.97           | 89.90                  | 5380.70        | 0.464        | 0.361       | Valid   |
| 32        | 121          | 499            | 21422                  | 10.97          | 138.10                 | 5380.70        | 0.569        | 0.361       | Valid   |
| 33        | 131          | 587            | 23152                  | 14.97          | 109.10                 | 5380.70        | 0.384        | 0.361       | Valid   |
| 34        | 141          | 671            | 24884                  | 8.30           | 82.10                  | 5380.70        | 0.388        | 0.361       | Valid   |
| 35        | 115          | 457            | 20357                  | 16.17          | 128.50                 | 5380.70        | 0.436        | 0.361       | Valid   |
| 36        | 140          | 660            | 24718                  | 6.67           | 92.00                  | 5380.70        | 0.486        | 0.361       | Valid   |
| 37        | 131          | 587            | 23157                  | 14.97          | 114.10                 | 5380.70        | 0.402        | 0.361       | Valid   |
| 38        | 111          | 421            | 19615                  | 10.30          | 90.10                  | 5380.70        | 0.383        | 0.361       | Valid   |
| 39        | 137          | 641            | 24207                  | 15.37          | 108.70                 | 5380.70        | 0.378        | 0.361       | Valid   |
| 40        | 138          | 646            | 24382                  | 11.20          | 107.80                 | 5380.70        | 0.439        | 0.361       | Valid   |
| 41        | 132          | 594            | 23333                  | 13.20          | 114.20                 | 5380.70        | 0.429        | 0.361       | Valid   |
| 42        | 141          | 669            | 24874                  | 6.30           | 72.10                  | 5380.70        | 0.392        | 0.361       | Valid   |

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL X KEPRIBADIAN**

| No.         | Varians |
|-------------|---------|
| 1           | 0.41    |
| 2           | 0.47    |
| 3           | 0.46    |
| 4           | 0.40    |
| 5           | 0.41    |
| 6           | 0.39    |
| 7           | 0.58    |
| 8           | 0.48    |
| 9           | 0.45    |
| 10          | 0.50    |
| 11          | 0.59    |
| 12          | 0.67    |
| 13          | 0.53    |
| 14          | 0.60    |
| 15          | 0.47    |
| 16          | 0.47    |
| 17          | 0.40    |
| 18          | 0.45    |
| 19          | 0.40    |
| 20          | 0.35    |
| 21          | 0.42    |
| 22          | 0.58    |
| 23          | 0.48    |
| 24          | 0.15    |
| 25          | 0.45    |
| 26          | 0.44    |
| 27          | 0.43    |
| 28          | 0.48    |
| 29          | 0.54    |
| 30          | 0.30    |
| 31          | 0.17    |
| 32          | 0.48    |
| 33          | 0.42    |
| 34          | 0.42    |
| 35          | 0.45    |
| 36          | 0.41    |
| 37          | 0.45    |
| 38          | 0.49    |
| 39          | 0.58    |
| 40          | 0.44    |
| $\sum Si^2$ | 18.06   |

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

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

$$= \frac{675 - \frac{141^2}{30}}{30} = 0.41$$

**2. Menghitung varians total**

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

$$= \frac{845117 - \frac{5025^2}{30}}{30} = 114.32$$

**3. Menghitung Reliabilitas**

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

$$= \frac{40}{40-1} \left( 1 - \frac{18.06}{114.32} \right)$$

$$= 0.86360194$$

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi

## Lampiran 21

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL Y PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL**

| No.           | Varians      |
|---------------|--------------|
| 1             | 1.01         |
| 2             | 0.44         |
| 3             | 0.30         |
| 4             | 0.44         |
| 5             | 0.39         |
| 6             | 0.40         |
| 7             | 0.45         |
| 8             | 0.60         |
| 9             | 0.50         |
| 10            | 0.45         |
| 11            | 0.38         |
| 12            | 0.44         |
| 13            | 0.42         |
| 14            | 0.39         |
| 15            | 0.44         |
| 16            | 0.44         |
| 17            | 0.37         |
| 18            | 0.47         |
| 19            | 0.43         |
| 20            | 0.44         |
| 21            | 0.55         |
| 22            | 0.52         |
| 23            | 0.40         |
| 24            | 0.42         |
| 25            | 0.50         |
| 26            | 0.38         |
| 27            | 0.46         |
| 28            | 0.45         |
| 29            | 0.44         |
| 30            | 0.39         |
| 31            | 0.61         |
| 32            | 0.31         |
| 33            | 0.44         |
| 34            | 0.53         |
| 35            | 0.37         |
| 36            | 0.38         |
| 37            | 0.42         |
| 38            | 0.47         |
| 39            | 0.11         |
| 40            | 0.42         |
| 41            | 0.77         |
| 42            | 0.43         |
| $\Sigma Si^2$ | <b>18.98</b> |

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

$$Si^2 = \frac{\Sigma Yi^2 - \frac{(\Sigma Yi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{441 - \frac{111^2}{30}}{30} = 1.01$$

**2. Menghitung varians total**

$$St^2 = \frac{\Sigma Yt^2 - \frac{(\Sigma Yt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{933605 - \frac{5277^2}{30}}{30} = 179.36$$

**3. Menghitung Reliabilitas**

$$rii = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{K}{42-1} \left( 1 - \frac{18.98}{179.36} \right)$$

$$= 0.919628$$

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa rii termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi

Hal : Permohonan Pengisian Angket

Kepada Yth.

Bapak/Ibu karyawan

Kementerian Koperasi dan UKM

Di tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Fakultas Ekonomi, Jurusan Pendidikan Tata Niaga sedang mengadakan penelitian skripsi yang berjudul **“Hubungan Kepribadian (Personality) dengan Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior)”**. Maka, saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam mengisi kuisioner ini.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam instrumen ini dijamin kerahasiannya. Tidak ada penilaian terhadap jawaban benar atau salah, tetapi jawaban yang anda berikan menggambarkan keadaan yang sebenarnya terhadap pernyataan yang diajukan.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi instrumen penelitian ini, saya mengucapkan terimakasih.

**Hormat Saya,**

**Priska Dwi Meilina**  
**NIM: 8135083568**

**Isilah identitas responden di bawah ini:**

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
 Nama : .....  
 No Telepon/Hp/Email : .....

**Instrumen penelitian FINAL****Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*)****Petunjuk pengisian Instrumen:**

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan hati nurani anda:
2. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut anda:

**3. Kriteria jawaban:**

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 RR : Ragu-ragu  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**Kuesioner Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*)**

| No | Pernyataan  | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Tiba di kantor lebih awal   |    |   |    |    |     |
| 2  | Mengerjakan tugas rekan sekerja yang sakit                                      |    |   |    |    |     |
| 3  | Tidak senang membantu pekerjaan rekan sekerja yang cuti melahirkan              |    |   |    |    |     |
| 4  | Fokus terhadap pekerjaan yang dikerjakan  |    |   |    |    |     |
| 5  | Datang segera hanya jika dibutuhkan   |    |   |    |    |     |
| 6  | Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan perusahaan                       |    |   |    |    |     |
| 7  | Mencari kesalahan yang dilakukan rekan sekerja dalam mengerjakan pekerjaan      |    |   |    |    |     |
| 8  | Memberi penjelasan informasi positif tentang perusahaan                         |    |   |    |    |     |
| 9  | Memaksa rekan sekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan |    |   |    |    |     |
| 10 | Mencari alasan tidak menghadiri pertemuan kantor                                |    |   |    |    |     |
| 11 | Menahan diri dari aktivitas yang menimbulkan perselisihan                       |    |   |    |    |     |
| 12 | Tidak melindungi citra perusahaan di masyarakat                                 |    |   |    |    |     |
| 13 | Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting oleh perusahaan   |    |   |    |    |     |
| 14 | Tidak membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja                |    |   |    |    |     |
| 15 | Senang hati menerima saran dari rekan sekerja                                   |    |   |    |    |     |
| 16 | Tidak senang membantu pekerjaan rekan sekerja yang sakit                        |    |   |    |    |     |
| 17 | Berusaha tepat waktu setiap hari dalam keadaan apapun (kemacetan dan ujan)      |    |   |    |    |     |
| 18 | Memperhatikan memo yang dikeluarkan perusahaan                                  |    |   |    |    |     |
| 19 | Menghabiskan waktu untuk percakapan diluar masalah pekerjaan                    |    |   |    |    |     |
| 20 | Mengikuti pertemuan / rapat tepat waktu   |    |   |    |    |     |
| 21 | Membantu mengerjakan tugas rekan sekerja yang cuti melahirkan                   |    |   |    |    |     |
| 22 | Menghargai urusan pribadi rekan sekerjanya                                      |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 23 | Memberikan pernyataan bijak mengenai perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 24 | Tidak mencari kesalahan yang dilakukan rekan sekerja dalam mengerjakan pekerjaan             |  |  |  |  |  |
| 25 | Bersedia meluangkan waktu untuk menolong karyawan baru                                       |  |  |  |  |  |
| 26 | Memberikan perhatian penting yang dapat meningkatkan citra perusahaan                        |  |  |  |  |  |
| 27 | Membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja                                   |  |  |  |  |  |
| 28 | Membocorkan rahasia perusahaan pada orang lain   |  |  |  |  |  |
| 29 | Berbicara seperlunya saat melakukan percakapan menggunakan fasilitas kantor (telepon kantor) |  |  |  |  |  |
| 30 | Tidak menyalahgunakan hak rekan sekerjanya di dalam pekerjaannya                             |  |  |  |  |  |
| 31 | Sadar bahwa perilaku sendiri dapat mempengaruhi pekerjaan rekan sekerja                      |  |  |  |  |  |
| 32 | Tidak memberikan informasi positif tentang perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 33 | Menjelaskan teknik pekerjaan tugas kepada karyawan baru                                      |  |  |  |  |  |
| 34 | Membesar-besarkan setiap masalah yang ada  |  |  |  |  |  |
| 35 | Menggunakan fasilitas kantor diluar kepentingan perusahaan                                   |  |  |  |  |  |
| 36 | Senang membantu pekerjaan rekan sekerja yang cuti melahirkan                                 |  |  |  |  |  |
| 37 | Membuat alasan untuk tidak masuk kerja (pura-pura sakit)                                     |  |  |  |  |  |
| 38 | Tidak menghabiskan waktu untuk percakapan diluar masalah pekerjaan                           |  |  |  |  |  |
| 39 | Disediakannya jumlah bangku dan meja karyawan tidak sesuai dengan jumlah karyawan            |  |  |  |  |  |
| 40 | Kurang memperhatikan memo yang dikeluarkan perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 41 | Melindungi citra perusahaan di masyarakat  |  |  |  |  |  |
| 42 | Berusaha mencegah masalah pekerjaan dengan rekan sekerja                                     |  |  |  |  |  |

**Instrumen penelitian FINAL**  
**Perilaku Kepribadian (Personality)**

**Kuesioner Kepribadian (Personality)**

Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut anda, dengan kriteria jawabannya:

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 RR : Ragu-ragu  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan  | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya                                 |    |   |    |    |     |
| 2  | Menyimpan sendiri semua gagasan yang dimiliki                               |    |   |    |    |     |
| 3  | Tenang saat menyelesaikan pekerjaannya                                      |    |   |    |    |     |
| 4  | Mempunyai kepercayaan yang tinggi dalam pekerjaan                           |    |   |    |    |     |
| 5  | Menghargai perasaan rekan sekerjanya  |    |   |    |    |     |
| 6  | Merasa nyaman berkumpul dengan rekan sekerjanya                             |    |   |    |    |     |
| 7  | Saling mempercayai rekan sekerjanya   |    |   |    |    |     |
| 8  | Tetap menerima pekerjaan apapun   |    |   |    |    |     |
| 9  | Tuntas dalam mengerjakan pekerjaan  |    |   |    |    |     |
| 10 | Berpikir dahulu sebelum bertindak   |    |   |    |    |     |
| 11 | Mencari informasi yang baru tentang perusahaan                              |    |   |    |    |     |
| 12 | Tegas dalam menyelesaikan masalah   |    |   |    |    |     |
| 13 | Mudah tersenyum pada rekan sekerja yang ditemui                             |    |   |    |    |     |
| 14 | Berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan                      |    |   |    |    |     |
| 15 | Tetap santai ditengah-tengah suasana bising                                 |    |   |    |    |     |
| 16 | Mudah berbagi terhadap rekan sekerjanya                                     |    |   |    |    |     |
| 17 | Senang bekerja sama dengan dengan rekan sekerja                             |    |   |    |    |     |
| 18 | Mudah merasa curiga terhadap rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan |    |   |    |    |     |
| 19 | Menunda pekerjaan yang harus diselesaikan                                   |    |   |    |    |     |
| 20 | Tergesa-gesa tanpa berpikir   |    |   |    |    |     |
| 21 | Tidak memiliki rasa ingin tahu yang mendalam                                |    |   |    |    |     |
| 22 | Tidak mudah menerima kritikan yang disampaikan rekan sekerjanya             |    |   |    |    |     |
| 23 | Mudah bergaul dengan rekan sekerjanya                                       |    |   |    |    |     |
| 24 | Tidak tenang dalam menghadapi situasi yang tidak diharapkan                 |    |   |    |    |     |
| 25 | Mampu mengajukan gagasan dalam pekerjaan                                    |    |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 26 | Mempunyai keyakinan diri dalam mengerjakan sesuatu      |  |  |  |  |  |
| 27 | Pekerjaan terbengkalai                                  |  |  |  |  |  |
| 28 | Mempercayai rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 29 | Mengerjakan sesuatu mendekati deadline                  |  |  |  |  |  |
| 30 | Bersikap ramah terhadap rekan sekerja                   |  |  |  |  |  |
| 31 | Menerima kritikan yang disampaikan rekan sekerjanya     |  |  |  |  |  |
| 32 | Mampu menempatkan diri sesuai situasi yang ada          |  |  |  |  |  |
| 33 | Menjadi pendengar yang baik bagi rekan sekerja          |  |  |  |  |  |
| 34 | Membandingkan diri dengan rekan sekerjanya              |  |  |  |  |  |
| 35 | Menikmati menjadi bagian dari suatu kelompok            |  |  |  |  |  |
| 36 | Tekun menghadapi pekerjaan                              |  |  |  |  |  |
| 37 | Tidak mudah menyapa rekan sekerja yang ditemui          |  |  |  |  |  |
| 38 | Tidak tegas dalam memutuskan sesuatu mengenai pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 39 | Menikmati memulai tugas yang baru                       |  |  |  |  |  |
| 40 | Berusaha segala hal berjalan "sebagaimana seharusnya".  |  |  |  |  |  |



Data Penelitian  
Variabel X (Kepribadian)

| No.<br>Resp. | Butir Penayatan |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Skor  |      |     |     |
|--------------|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------|-----|-----|
|              | 1               | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  | 33  | 34  | 35  | 36  | 37  | 38  | 39  | 40  | Total |      |     |     |
| 1            | 5               | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4     | 182  |     |     |
| 2            | 4               | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 160  |     |     |
| 3            | 4               | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 175 |     |
| 4            | 5               | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4     | 4    | 183 |     |
| 5            | 4               | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4     | 179  |     |     |
| 6            | 5               | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4     | 176  |     |     |
| 7            | 4               | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4     | 5    | 186 |     |
| 8            | 5               | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4     | 4    | 184 |     |
| 9            | 5               | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 169 |     |
| 10           | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5     | 4    | 4   | 184 |
| 11           | 5               | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4     | 4    | 4   | 178 |
| 12           | 5               | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5     | 5    | 4   | 187 |
| 13           | 5               | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 168 |
| 14           | 4               | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 177 |
| 15           | 5               | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4     | 4    | 173 |     |
| 16           | 4               | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 177 |
| 17           | 5               | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 180 |
| 18           | 4               | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 171 |
| 19           | 5               | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 163 |
| 20           | 4               | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 175 |
| 21           | 4               | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 166 |
| 22           | 5               | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 164 |
| 23           | 5               | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 175 |
| 24           | 5               | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 175 |
| 25           | 5               | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 172 |
| 26           | 5               | 4   | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 156 |
| 27           | 4               | 5   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 175 |
| 28           | 5               | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 175 |
| 29           | 5               | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 167 |
| 30           | 4               | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 172 |
| 31           | 5               | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 152 |
| 32           | 4               | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 173 |
| 33           | 5               | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 165 |
| 34           | 5               | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 175 |
| 35           | 4               | 5   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 178 |
| 36           | 5               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 168 |
| 37           | 5               | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 170 |
| 38           | 4               | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 158 |
| 39           | 5               | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 179 |
| 40           | 5               | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4     | 4    | 4   | 167 |
| Σ            | 186             | 179 | 166 | 168 | 177 | 182 | 161 | 185 | 186 | 181 | 158 | 176 | 179 | 173 | 164 | 174 | 178 | 168 | 187 | 178 | 154 | 154 | 182 | 163 | 179 | 166 | 157 | 171 | 188 | 180 | 180 | 153 | 183 | 182 | 172 | 168 | 183 | 179 | 176 | 156 | 163   | 6915 |     |     |



**DATA MENTAH**  
**VARIABEL X (KEPRIBADIAN)**  
**DAN VARIABEL Y (PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL)**

| <b>NO.</b> | <b>VARIABEL X</b> | <b>VARIABEL Y</b> |
|------------|-------------------|-------------------|
| 1          | 182               | 183               |
| 2          | 160               | 177               |
| 3          | 175               | 169               |
| 4          | 183               | 187               |
| 5          | 179               | 177               |
| 6          | 176               | 173               |
| 7          | 186               | 189               |
| 8          | 184               | 171               |
| 9          | 169               | 171               |
| 10         | 184               | 180               |
| 11         | 178               | 184               |
| 12         | 187               | 182               |
| 13         | 168               | 154               |
| 14         | 177               | 172               |
| 15         | 173               | 170               |
| 16         | 177               | 180               |
| 17         | 180               | 185               |
| 18         | 171               | 169               |
| 19         | 163               | 178               |
| 20         | 175               | 176               |
| 21         | 166               | 161               |
| 22         | 181               | 175               |
| 23         | 164               | 179               |
| 24         | 175               | 176               |
| 25         | 175               | 179               |
| 26         | 172               | 167               |
| 27         | 156               | 160               |
| 28         | 175               | 172               |
| 29         | 167               | 175               |
| 30         | 172               | 168               |
| 31         | 152               | 164               |
| 32         | 173               | 170               |
| 33         | 165               | 163               |
| 34         | 175               | 184               |
| 35         | 178               | 174               |
| 36         | 168               | 165               |
| 37         | 170               | 166               |
| 38         | 158               | 158               |
| 39         | 179               | 181               |
| 40         | 167               | 159               |

## Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian

| No. Resp      | K         | n         | X           | Y           | X <sup>2</sup> | Y <sup>2</sup> | XY             |
|---------------|-----------|-----------|-------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
| 1             | 1         | 1         | 152         | 164         | 23104          | 26896          | 24928          |
| 2             | 2         | 1         | 156         | 160         | 24336          | 25600          | 24960          |
| 3             | 3         | 1         | 158         | 158         | 24964          | 24964          | 24964          |
| 4             | 4         | 1         | 160         | 177         | 25600          | 31329          | 28320          |
| 5             | 5         | 1         | 163         | 178         | 26569          | 31684          | 29014          |
| 6             | 6         | 1         | 164         | 179         | 26896          | 32041          | 29356          |
| 7             | 7         | 1         | 165         | 163         | 27225          | 26569          | 26895          |
| 8             | 8         | 1         | 166         | 161         | 27556          | 25921          | 26726          |
| 9             | 9         | 2         | 167         | 175         | 27889          | 30625          | 29225          |
| 10            |           |           | 167         | 159         | 27889          | 25281          | 26553          |
| 11            | 10        | 2         | 168         | 154         | 28224          | 23716          | 25872          |
| 12            |           |           | 168         | 165         | 28224          | 27225          | 27720          |
| 13            | 11        | 1         | 169         | 171         | 28561          | 29241          | 28899          |
| 14            | 12        | 1         | 170         | 166         | 28900          | 27556          | 28220          |
| 15            | 13        | 1         | 171         | 169         | 29241          | 28561          | 28899          |
| 16            | 14        | 2         | 172         | 167         | 29584          | 27889          | 28724          |
| 17            |           |           | 172         | 168         | 29584          | 28224          | 28896          |
| 18            | 15        | 2         | 173         | 170         | 29929          | 28900          | 29410          |
| 19            |           |           | 173         | 170         | 29929          | 28900          | 29410          |
| 20            | 16        | 6         | 175         | 169         | 30625          | 28561          | 29575          |
| 21            |           |           | 175         | 176         | 30625          | 30976          | 30800          |
| 22            |           |           | 175         | 176         | 30625          | 30976          | 30800          |
| 23            |           |           | 175         | 179         | 30625          | 32041          | 31325          |
| 24            |           |           | 175         | 172         | 30625          | 29584          | 30100          |
| 25            |           |           | 175         | 184         | 30625          | 33856          | 32200          |
| 26            | 17        | 1         | 176         | 173         | 30976          | 29929          | 30448          |
| 27            | 18        | 2         | 177         | 172         | 31329          | 29584          | 30444          |
| 28            |           |           | 177         | 180         | 31329          | 32400          | 31860          |
| 29            | 19        | 2         | 178         | 184         | 31684          | 33856          | 32752          |
| 30            |           |           | 178         | 174         | 31684          | 30276          | 30972          |
| 31            | 20        | 2         | 179         | 177         | 32041          | 31329          | 31683          |
| 32            |           |           | 179         | 181         | 32041          | 32761          | 32399          |
| 33            | 21        | 1         | 180         | 185         | 32400          | 34225          | 33300          |
| 34            | 22        | 1         | 181         | 175         | 32761          | 30625          | 31675          |
| 35            | 23        | 1         | 182         | 183         | 33124          | 33489          | 33306          |
| 36            | 24        | 1         | 183         | 187         | 33489          | 34969          | 34221          |
| 37            | 25        | 2         | 184         | 171         | 33856          | 29241          | 31464          |
| 38            |           |           | 184         | 180         | 33856          | 32400          | 33120          |
| 39            | 26        | 1         | 186         | 189         | 34596          | 35721          | 35154          |
| 40            | 27        | 1         | 187         | 182         | 34969          | 33124          | 34034          |
| <b>Jumlah</b> | <b>27</b> | <b>40</b> | <b>6915</b> | <b>6923</b> | <b>1198089</b> | <b>1201045</b> | <b>1198623</b> |

## Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

### Variabel X (Kepribadian)

#### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 187 - 152 \\ &= 35 \end{aligned}$$

#### 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 1 + (3,3) 1,60 \\ &= 1 + 5,28 \\ &= 6,28 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )} \end{aligned}$$

#### 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{35}{6} = 5.833 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 152 - 157      | 151.5       | 157.5      | 2             | 5.0%          |
| 158 - 163      | 157.5       | 163.5      | 3             | 7.5%          |
| 164 - 169      | 163.5       | 169.5      | 8             | 20.0%         |
| 170 - 175      | 169.5       | 175.5      | 12            | 30.0%         |
| 176 - 181      | 175.5       | 181.5      | 9             | 22.5%         |
| 182 - 187      | 181.5       | 187.5      | 6             | 15.0%         |
| Jumlah         |             |            | 40            | 100%          |

**Proses Perhitungan Menggambarkan Grafik Histogram**  
**Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 189 - 154 \\ &= 35 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

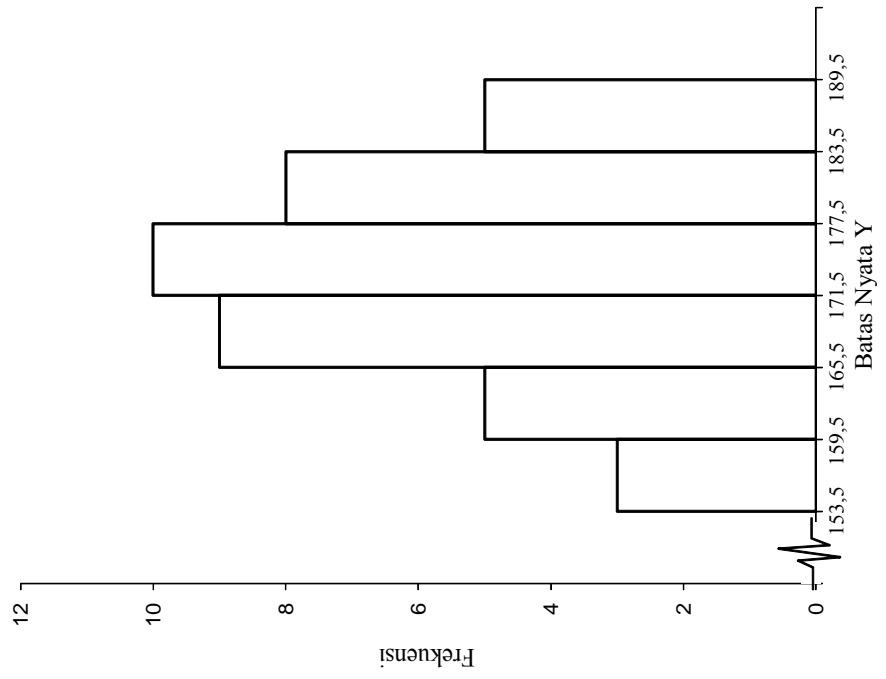
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 1 + (3,3) 1,60 \\ &= 1 + 5,28 \\ &= 6,28 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

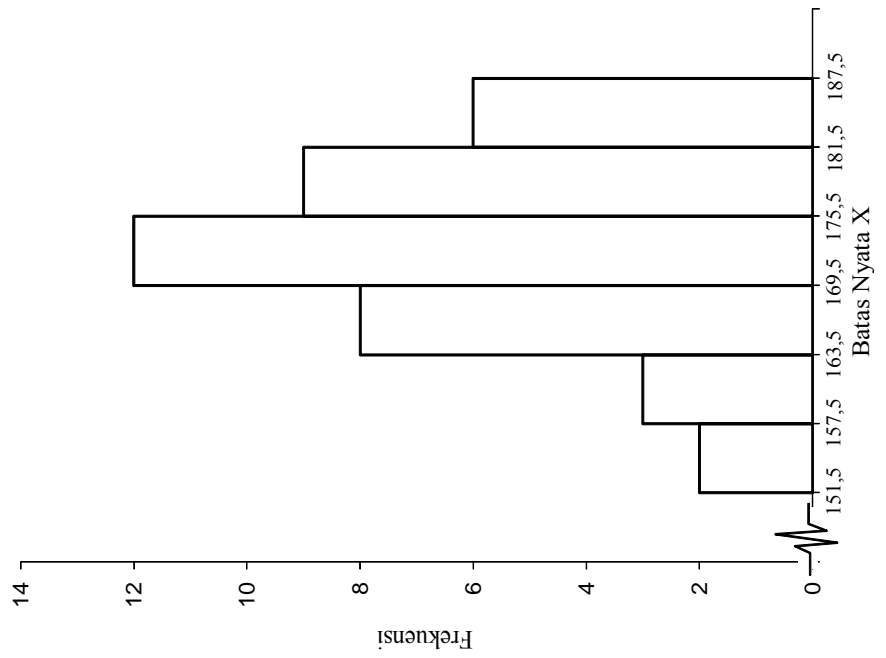
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{35}{6} = 5,83 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

| <b>Kelas Interval</b> | <b>Batas Bawah</b> | <b>Batas Atas</b> | <b>Frek. Absolut</b> | <b>Frek. Relatif</b> |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 154 - 159             | 153.5              | 159.5             | 3                    | 7.5%                 |
| 160 - 165             | 159.5              | 165.5             | 5                    | 12.5%                |
| 166 - 171             | 165.5              | 171.5             | 9                    | 22.5%                |
| 172 - 177             | 171.5              | 177.5             | 10                   | 25.0%                |
| 178 - 183             | 177.5              | 183.5             | 8                    | 20.0%                |
| 184 - 189             | 183.5              | 189.5             | 5                    | 12.5%                |
| Jumlah                |                    |                   | 40                   | 100%                 |

**Grafik Histogram**  
**Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional)**



**Grafik Histogram**  
**Variabel X (Kepribadian)**



**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU**

**Variabel X**

**Variabel Y**

**Rata-rata :**

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{6915}{40} \\ &= 172.88\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{6923}{40} \\ &= 173.08\end{aligned}$$

**Varians :**

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{2658.38}{39} \\ &= 68.163\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{2846.78}{39} \\ &= 72.994\end{aligned}$$

**Simpangan Baku :**

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{68.163} \\ &= 8.256\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{72.994} \\ &= 8.544\end{aligned}$$



### PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

Diketahui

$$\begin{aligned} n &= 40 \\ \Sigma X &= 6915 \\ \Sigma X^2 &= 1198089 \\ \Sigma Y &= 6923 \\ \Sigma Y^2 &= 1201045 \\ \Sigma XY &= 1198623 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

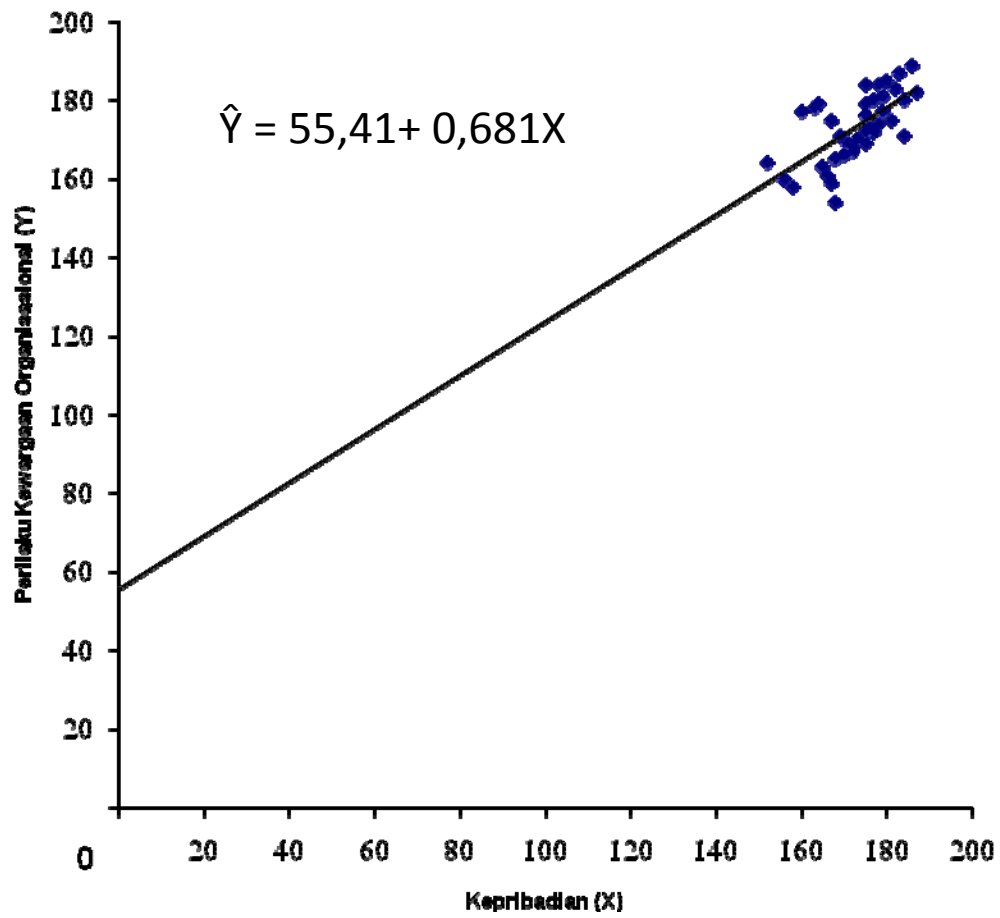
$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{6923 \cdot 1198089 - 6915 \cdot 1198623}{40 \cdot 1198089 - 6915^2} \\ &= \frac{8294370147 - 8288478045}{47923560 - 47817225} \\ &= \frac{5892102}{106335} \\ &= 55.4107 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{40 \cdot 1198623 - 6915 \cdot 6923}{40 \cdot 1198089 - 6915^2} \\ &= \frac{47944920 - 47872545}{47923560 - 47817225} \\ &= \frac{72375}{106335} \\ &= 0.68063 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 55.41 + 0.681 X$$

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



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

| n  | X   | $\hat{Y} = 55,41 + 0,681X$ | $\hat{Y}$ |
|----|-----|----------------------------|-----------|
| 1  | 152 | 55.41 + 0.681 . 152        | 158.867   |
| 2  | 156 | 55.41 + 0.681 . 156        | 161.589   |
| 3  | 158 | 55.41 + 0.681 . 158        | 162.951   |
| 4  | 160 | 55.41 + 0.681 . 160        | 164.312   |
| 5  | 163 | 55.41 + 0.681 . 163        | 166.354   |
| 6  | 164 | 55.41 + 0.681 . 164        | 167.034   |
| 7  | 165 | 55.41 + 0.681 . 165        | 167.715   |
| 8  | 166 | 55.41 + 0.681 . 166        | 168.396   |
| 9  | 167 | 55.41 + 0.681 . 167        | 169.076   |
| 10 | 167 | 55.41 + 0.681 . 167        | 169.076   |
| 11 | 168 | 55.41 + 0.681 . 168        | 169.757   |
| 12 | 168 | 55.41 + 0.681 . 168        | 169.757   |
| 13 | 169 | 55.41 + 0.681 . 169        | 170.438   |
| 14 | 170 | 55.41 + 0.681 . 170        | 171.118   |
| 15 | 171 | 55.41 + 0.681 . 171        | 171.799   |
| 16 | 172 | 55.41 + 0.681 . 172        | 172.479   |
| 17 | 172 | 55.41 + 0.681 . 172        | 172.479   |
| 18 | 173 | 55.41 + 0.681 . 173        | 173.160   |
| 19 | 173 | 55.41 + 0.681 . 173        | 173.160   |
| 20 | 175 | 55.41 + 0.681 . 175        | 174.521   |
| 21 | 175 | 55.41 + 0.681 . 175        | 174.521   |
| 22 | 175 | 55.41 + 0.681 . 175        | 174.521   |
| 23 | 175 | 55.41 + 0.681 . 175        | 174.521   |
| 24 | 175 | 55.41 + 0.681 . 175        | 174.521   |
| 25 | 175 | 55.41 + 0.681 . 175        | 174.521   |
| 26 | 176 | 55.41 + 0.681 . 176        | 175.202   |
| 27 | 177 | 55.41 + 0.681 . 177        | 175.883   |
| 28 | 177 | 55.41 + 0.681 . 177        | 175.883   |
| 29 | 178 | 55.41 + 0.681 . 178        | 176.563   |
| 30 | 178 | 55.41 + 0.681 . 178        | 176.563   |
| 31 | 179 | 55.41 + 0.681 . 179        | 177.244   |
| 32 | 179 | 55.41 + 0.681 . 179        | 177.244   |
| 33 | 180 | 55.41 + 0.681 . 180        | 177.925   |
| 34 | 181 | 55.41 + 0.681 . 181        | 178.605   |
| 35 | 182 | 55.41 + 0.681 . 182        | 179.286   |
| 36 | 183 | 55.41 + 0.681 . 183        | 179.966   |
| 37 | 184 | 55.41 + 0.681 . 184        | 180.647   |
| 38 | 184 | 55.41 + 0.681 . 184        | 180.647   |
| 39 | 186 | 55.41 + 0.681 . 186        | 182.008   |
| 40 | 187 | 55.41 + 0.681 . 187        | 182.689   |

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

| No.           | X    | Y    | $X - \bar{X}$ | $Y - \bar{Y}$ | $(X - \bar{X})^2$ | $(Y - \bar{Y})^2$ |
|---------------|------|------|---------------|---------------|-------------------|-------------------|
| 1             | 182  | 183  | 9.13          | 9.93          | 83.27             | 98.51             |
| 2             | 160  | 177  | -12.88        | 3.93          | 165.77            | 15.41             |
| 3             | 175  | 169  | 2.13          | -4.07         | 4.52              | 16.61             |
| 4             | 183  | 187  | 10.13         | 13.93         | 102.52            | 193.91            |
| 5             | 179  | 177  | 6.13          | 3.93          | 37.52             | 15.41             |
| 6             | 176  | 173  | 3.13          | -0.07         | 9.77              | 0.01              |
| 7             | 186  | 189  | 13.13         | 15.93         | 172.27            | 253.61            |
| 8             | 184  | 171  | 11.13         | -2.07         | 123.77            | 4.31              |
| 9             | 169  | 171  | -3.88         | -2.07         | 15.02             | 4.31              |
| 10            | 184  | 180  | 11.13         | 6.93          | 123.77            | 47.96             |
| 11            | 178  | 184  | 5.13          | 10.93         | 26.27             | 119.36            |
| 12            | 187  | 182  | 14.13         | 8.93          | 199.52            | 79.66             |
| 13            | 168  | 154  | -4.88         | -19.08        | 23.77             | 363.86            |
| 14            | 177  | 172  | 4.13          | -1.07         | 17.02             | 1.16              |
| 15            | 173  | 170  | 0.13          | -3.07         | 0.02              | 9.46              |
| 16            | 177  | 180  | 4.13          | 6.93          | 17.02             | 47.96             |
| 17            | 180  | 185  | 7.13          | 11.93         | 50.77             | 142.21            |
| 18            | 171  | 169  | -1.88         | -4.07         | 3.52              | 16.61             |
| 19            | 163  | 178  | -9.88         | 4.93          | 97.52             | 24.26             |
| 20            | 175  | 176  | 2.13          | 2.93          | 4.52              | 8.56              |
| 21            | 166  | 161  | -6.88         | -12.08        | 47.27             | 145.81            |
| 22            | 181  | 175  | 8.13          | 1.93          | 66.02             | 3.71              |
| 23            | 164  | 179  | -8.88         | 5.93          | 78.77             | 35.11             |
| 24            | 175  | 176  | 2.13          | 2.93          | 4.52              | 8.56              |
| 25            | 175  | 179  | 2.13          | 5.93          | 4.52              | 35.11             |
| 26            | 172  | 167  | -0.88         | -6.07         | 0.77              | 36.91             |
| 27            | 156  | 160  | -16.88        | -13.08        | 284.77            | 170.96            |
| 28            | 175  | 172  | 2.13          | -1.07         | 4.52              | 1.16              |
| 29            | 167  | 175  | -5.88         | 1.93          | 34.52             | 3.71              |
| 30            | 172  | 168  | -0.88         | -5.07         | 0.77              | 25.76             |
| 31            | 152  | 164  | -20.88        | -9.07         | 435.77            | 82.36             |
| 32            | 173  | 170  | 0.13          | -3.07         | 0.02              | 9.46              |
| 33            | 165  | 163  | -7.88         | -10.08        | 62.02             | 101.51            |
| 34            | 175  | 184  | 2.13          | 10.93         | 4.52              | 119.36            |
| 35            | 178  | 174  | 5.13          | 0.93          | 26.27             | 0.86              |
| 36            | 168  | 165  | -4.88         | -8.07         | 23.77             | 65.21             |
| 37            | 170  | 166  | -2.88         | -7.07         | 8.27              | 50.06             |
| 38            | 158  | 158  | -14.88        | -15.08        | 221.27            | 227.26            |
| 39            | 179  | 181  | 6.13          | 7.93          | 37.52             | 62.81             |
| 40            | 167  | 159  | -5.88         | -14.08        | 34.52             | 198.11            |
| <b>Jumlah</b> | 6915 | 6923 |               |               | 2658.38           | 2846.775          |

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 55,41 + 0,681X$$

| No.           | X   | Y   | $\hat{Y}$ | $(Y - \hat{Y})$ | $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ | $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$ |
|---------------|-----|-----|-----------|-----------------|--|--|
| 1             | 152 | 164 | 158.8668  | 5.1332          | 5.1332                                     | 26.3497  |
| 2             | 156 | 160 | 161.5893  | -1.5893         | -1.5893                                    | 2.5260   |
| 3             | 158 | 158 | 162.9506  | -4.9506         | -4.9506                                    | 24.5084  |
| 4             | 160 | 177 | 164.3119  | 12.6881         | 12.6881                                    | 160.9888                                       |
| 5             | 163 | 178 | 166.3538  | 11.6462         | 11.6462                                    | 135.6349                                       |
| 6             | 164 | 179 | 167.0344  | 11.9656         | 11.9656                                    | 143.1758                                       |
| 7             | 165 | 163 | 167.7150  | -4.7150         | -4.7150                                    | 22.2314  |
| 8             | 166 | 161 | 168.3957  | -7.3957         | -7.3957                                    | 54.6957  |
| 9             | 167 | 175 | 169.0763  | 5.9237          | 5.9237                                     | 35.0904  |
| 10            | 167 | 159 | 169.0763  | -10.0763        | -10.0763                                   | 101.5316                                       |
| 11            | 168 | 154 | 169.7569  | -15.7569        | -15.7569                                   | 248.2805                                       |
| 12            | 168 | 165 | 169.7569  | -4.7569         | -4.7569                                    | 22.6283  |
| 13            | 169 | 171 | 170.4376  | 0.5624          | 0.5624                                     | 0.3163   |
| 14            | 170 | 166 | 171.1182  | -5.1182         | -5.1182                                    | 26.1958  |
| 15            | 171 | 169 | 171.7988  | -2.7988         | -2.7988                                    | 7.8334   |
| 16            | 172 | 167 | 172.4794  | -5.4794         | -5.4794                                    | 30.0243  |
| 17            | 172 | 168 | 172.4794  | -4.4794         | -4.4794                                    | 20.0654  |
| 18            | 173 | 170 | 173.1601  | -3.1601         | -3.1601                                    | 9.9861   |
| 19            | 173 | 170 | 173.1601  | -3.1601         | -3.1601                                    | 9.9861   |
| 20            | 175 | 169 | 174.5213  | -5.5213         | -5.5213                                    | 30.4852  |
| 21            | 175 | 176 | 174.5213  | 1.4787          | 1.4787                                     | 2.1864   |
| 22            | 175 | 176 | 174.5213  | 1.4787          | 1.4787                                     | 2.1864   |
| 23            | 175 | 179 | 174.5213  | 4.4787          | 4.4787                                     | 20.0584  |
| 24            | 175 | 172 | 174.5213  | -2.5213         | -2.5213                                    | 6.3572   |
| 25            | 175 | 184 | 174.5213  | 9.4787          | 9.4787                                     | 89.8449  |
| 26            | 176 | 173 | 175.2020  | -2.2020         | -2.2020                                    | 4.8487   |
| 27            | 177 | 172 | 175.8826  | -3.8826         | -3.8826                                    | 15.0746  |
| 28            | 177 | 180 | 175.8826  | 4.1174          | 4.1174                                     | 16.9529  |
| 29            | 178 | 184 | 176.5632  | 7.4368          | 7.4368                                     | 55.3054  |
| 30            | 178 | 174 | 176.5632  | -2.5632         | -2.5632                                    | 6.5702   |
| 31            | 179 | 177 | 177.2439  | -0.2439         | -0.2439                                    | 0.0595   |
| 32            | 179 | 181 | 177.2439  | 3.7561          | 3.7561                                     | 14.1085  |
| 33            | 180 | 185 | 177.9245  | 7.0755          | 7.0755                                     | 50.0627  |
| 34            | 181 | 175 | 178.6051  | -3.6051         | -3.6051                                    | 12.9970  |
| 35            | 182 | 183 | 179.2858  | 3.7142          | 3.7142                                     | 13.7955  |
| 36            | 183 | 187 | 179.9664  | 7.0336          | 7.0336                                     | 49.4715  |
| 37            | 184 | 171 | 180.6470  | -9.6470         | -9.6470                                    | 93.0652  |
| 38            | 184 | 180 | 180.6470  | -0.6470         | -0.6470                                    | 0.4186   |
| 39            | 186 | 189 | 182.0083  | 6.9917          | 6.9917                                     | 48.8839  |
| 40            | 187 | 182 | 182.6889  | -0.6889         | -0.6889                                    | 0.4746   |
| <b>Jumlah</b> |     |     |           | 0.0000          |  | 1615.2565                                      |

## PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU

REGRESI  $\hat{Y} = 55,41 + 0,681X$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ & &= \frac{0,00}{40} \\ & &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})\}^2}{n - 1} \\ & &= \frac{1615,257}{39} \\ & &= 41,417 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S &= \sqrt{S^2} \\ & &= \sqrt{41,417} \\ & &= 6,43559 \end{aligned}$$

**PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X**

$$\text{REGRESI } \hat{Y} = 55,41 + 0,681X$$

| No. | $(Y - \hat{Y})$<br>(Xi) | $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$<br>(Xi - $\bar{X}_i$ ) | Zi      | Zt     | F(zi)  | S(zi)  | [F(zi) - S(zi)] |
|-----|-------------------------|---|---------|--------|--------|--------|-----------------|
| 1   | -15.7569                | -15.7569  | -2.4484 | 0.4927 | 0.0073 | 0.0250 | 0.018           |
| 2   | -10.0763                | -10.0763  | -1.5657 | 0.4406 | 0.0594 | 0.0500 | 0.009           |
| 3   | -9.6470                 | -9.6470   | -1.4990 | 0.4319 | 0.0681 | 0.0750 | 0.007           |
| 4   | -7.3957                 | -7.3957   | -1.1492 | 0.3729 | 0.1271 | 0.1000 | 0.027           |
| 5   | -5.5213                 | -5.5213   | -0.8579 | 0.3023 | 0.1977 | 0.1250 | 0.073           |
| 6   | -5.4794                 | -5.4794   | -0.8514 | 0.3023 | 0.1977 | 0.1500 | 0.048           |
| 7   | -5.1182                 | -5.1182   | -0.7953 | 0.2852 | 0.2148 | 0.1750 | 0.040           |
| 8   | -4.9506                 | -4.9506   | -0.7693 | 0.2764 | 0.2236 | 0.2000 | 0.024           |
| 9   | -4.7569                 | -4.7569   | -0.7392 | 0.2673 | 0.2327 | 0.2250 | 0.008           |
| 10  | -4.7150                 | -4.7150   | -0.7326 | 0.2673 | 0.2327 | 0.2500 | 0.017           |
| 11  | -4.4794                 | -4.4794   | -0.6960 | 0.2549 | 0.2451 | 0.2750 | 0.030           |
| 12  | -3.8826                 | -3.8826   | -0.6033 | 0.2258 | 0.2742 | 0.3000 | 0.026           |
| 13  | -3.6051                 | -3.6051   | -0.5602 | 0.2123 | 0.2877 | 0.3250 | 0.037           |
| 14  | -3.1601                 | -3.1601   | -0.4910 | 0.1879 | 0.3121 | 0.3500 | 0.038           |
| 15  | -3.1601                 | -3.1601   | -0.4910 | 0.1879 | 0.3121 | 0.3750 | 0.063           |
| 16  | -2.7988                 | -2.7988   | -0.4349 | 0.1664 | 0.3336 | 0.4000 | 0.066           |
| 17  | -2.5632                 | -2.5632   | -0.3983 | 0.1517 | 0.3483 | 0.4250 | 0.077           |
| 18  | -2.5213                 | -2.5213   | -0.3918 | 0.1517 | 0.3483 | 0.4500 | 0.102           |
| 19  | -2.2020                 | -2.2020   | -0.3422 | 0.1331 | 0.3669 | 0.4750 | <b>0.108</b>    |
| 20  | -1.5893                 | -1.5893   | -0.2470 | 0.0948 | 0.4052 | 0.5000 | 0.095           |
| 21  | -0.6889                 | -0.6889   | -0.1070 | 0.0398 | 0.4602 | 0.5250 | 0.065           |
| 22  | -0.6470                 | -0.6470   | -0.1005 | 0.0398 | 0.4602 | 0.5500 | 0.090           |
| 23  | -0.2439                 | -0.2439   | -0.0379 | 0.0120 | 0.4880 | 0.5750 | 0.087           |
| 24  | 0.5624                  | 0.5624  | 0.0874  | 0.0319 | 0.5319 | 0.6000 | 0.068           |
| 25  | 1.4787                  | 1.4787  | 0.2298  | 0.0871 | 0.5871 | 0.6250 | 0.038           |
| 26  | 1.4787                  | 1.4787  | 0.2298  | 0.0871 | 0.5871 | 0.6500 | 0.063           |
| 27  | 3.7142                  | 3.7142  | 0.5771  | 0.2157 | 0.7157 | 0.6750 | 0.041           |
| 28  | 3.7561                  | 3.7561  | 0.5836  | 0.2190 | 0.7190 | 0.7000 | 0.019           |
| 29  | 4.1174                  | 4.1174  | 0.6398  | 0.2357 | 0.7357 | 0.7250 | 0.011           |
| 30  | 4.4787                  | 4.4787  | 0.6959  | 0.2549 | 0.7549 | 0.7500 | 0.005           |
| 31  | 5.1332                  | 5.1332  | 0.7976  | 0.2852 | 0.7852 | 0.7750 | 0.010           |
| 32  | 5.9237                  | 5.9237  | 0.9205  | 0.3212 | 0.8212 | 0.8000 | 0.021           |
| 33  | 6.9917                  | 6.9917  | 1.0864  | 0.3599 | 0.8599 | 0.8250 | 0.035           |
| 34  | 7.0336                  | 7.0336  | 1.0929  | 0.3621 | 0.8621 | 0.8500 | 0.012           |
| 35  | 7.0755                  | 7.0755  | 1.0994  | 0.3621 | 0.8621 | 0.8750 | 0.013           |
| 36  | 7.4368                  | 7.4368  | 1.1556  | 0.3749 | 0.8749 | 0.9000 | 0.025           |
| 37  | 9.4787                  | 9.4787  | 1.4728  | 0.4292 | 0.9292 | 0.9250 | 0.004           |
| 38  | 11.6462                 | 11.6462   | 1.8097  | 0.4641 | 0.9641 | 0.9500 | 0.014           |
| 39  | 11.9656                 | 11.9656   | 1.8593  | 0.4678 | 0.9678 | 0.9750 | 0.007           |
| 40  | 12.6881                 | 12.6881   | 1.9716  | 0.4756 | 0.9756 | 1.0000 | 0.024           |

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.108,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 40$

dengan taraf Signifikan 0,05 adalah 0,140,  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian

kesimpulan

dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

### LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 55,41 + 0,681X$$

1. Kolom  $\hat{Y}$ 

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 55,41 + 0,681 X \\ &= 55,41 + 0,681 [152] = 158,87 \end{aligned}$$
2. Kolom  $Y - \hat{Y}$ 

$$Y - \hat{Y} = 164 - 158,87 = 5,13$$
3. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ 

$$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) = 5,13 - 0,0000 = 5,13$$
4. Kolom  $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$ 

$$= 5,13^2 = 26,35$$
5. Kolom  $Y - \hat{Y}$  atau  $(X_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$  atau  $(X_i - \bar{X}_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil
7. Kolom  $Z_i$ 

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-15,76}{6,44} = -2,4484$$
8. Kolom  $Z_t$   
 Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,44; pada sumbu menurun cari angka 2,4; lalu pada sumbu mendatar angka 4 Diperoleh nilai  $Z_t = 0,4927$
9. Kolom  $F(z_i)$   
 $F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$   
 $Z_i = -2,44$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4927 = 0,0073$
10. Kolom  $S(z_i)$ 

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{40} = 0,025$$
11. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$   
 Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$ 

$$= [0,007 - 0,025] = 0,018$$



Perhitungan JK (G)

| No. | K  | n <sub>i</sub> | X    | Y    | Y <sup>2</sup> | XY      | ΣYk <sup>2</sup> | $\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$ | $\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$ |
|-----|----|----------------|------|------|----------------|---------|------------------|---------------------------|--|
| 1   | 1  | 1              | 152  | 164  | 26896          | 24928   |                  |                           |  |
| 2   | 2  | 1              | 156  | 160  | 25600          | 24960   |                  |                           |  |
| 3   | 3  | 1              | 158  | 158  | 24964          | 24964   |                  |                           |  |
| 4   | 4  | 1              | 160  | 177  | 31329          | 28320   |                  |                           |  |
| 5   | 5  | 1              | 163  | 178  | 31684          | 29014   |                  |                           |  |
| 6   | 6  | 1              | 164  | 179  | 32041          | 29356   |                  |                           |  |
| 7   | 7  | 1              | 165  | 163  | 26569          | 26895   |                  |                           |  |
| 8   | 8  | 1              | 166  | 161  | 25921          | 26726   |                  |                           |  |
| 9   | 9  | 2              | 167  | 175  | 30625          | 29225   | 55906            | 55778.00                  | 128.00   |
| 10  |    |                | 167  | 159  | 25281          | 26553   |                  |                           |  |
| 11  | 10 | 2              | 168  | 154  | 23716          | 25872   | 50941            | 50880.50                  | 60.50  |
| 12  |    |                | 168  | 165  | 27225          | 27720   |                  |                           |  |
| 13  | 11 | 1              | 169  | 171  | 29241          | 28899   |                  |                           |  |
| 14  | 12 | 1              | 170  | 166  | 27556          | 28220   |                  |                           |  |
| 15  | 13 | 1              | 171  | 169  | 28561          | 28899   |                  |                           |  |
| 16  | 14 | 2              | 172  | 167  | 27889          | 28724   | 56113            | 56112.50                  | 0.50   |
| 17  |    |                | 172  | 168  | 28224          | 28896   |                  |                           |  |
| 18  | 15 | 2              | 173  | 170  | 28900          | 29410   | 57800            | 57800.00                  | 0.00   |
| 19  |    |                | 173  | 170  | 28900          | 29410   |                  |                           |  |
| 20  | 16 | 6              | 175  | 169  | 28561          | 29575   | 185994           | 185856.00                 | 138.00   |
| 21  |    |                | 175  | 176  | 30976          | 30800   |                  |                           |  |
| 22  |    |                | 175  | 176  | 30976          | 30800   |                  |                           |  |
| 23  |    |                | 175  | 179  | 32041          | 31325   |                  |                           |  |
| 24  |    |                | 175  | 172  | 29584          | 30100   |                  |                           |  |
| 25  |    |                | 175  | 184  | 33856          | 32200   |                  |                           |  |
| 26  | 17 | 1              | 176  | 173  | 29929          | 30448   |                  |                           |  |
| 27  | 18 | 2              | 177  | 172  | 29584          | 30444   | 61984            | 61952.00                  | 32.00  |
| 28  |    |                | 177  | 180  | 32400          | 31860   |                  |                           |  |
| 29  | 19 | 2              | 178  | 184  | 33856          | 32752   | 64132            | 64082.00                  | 50.00  |
| 30  |    |                | 178  | 174  | 30276          | 30972   |                  |                           |  |
| 31  | 20 | 2              | 179  | 177  | 31329          | 31683   | 64090            | 64082.00                  | 8.00   |
| 32  |    |                | 179  | 181  | 32761          | 32399   |                  |                           |  |
| 33  | 21 | 1              | 180  | 185  | 34225          | 33300   |                  |                           |  |
| 34  | 22 | 1              | 181  | 175  | 30625          | 31675   |                  |                           |  |
| 35  | 23 | 1              | 182  | 183  | 33489          | 33306   |                  |                           |  |
| 36  | 24 | 1              | 183  | 187  | 34969          | 34221   |                  |                           |  |
| 37  | 25 | 2              | 184  | 171  | 29241          | 31464   | 61641            | 61600.50                  | 40.50  |
| 38  |    |                | 184  | 180  | 32400          | 33120   |                  |                           |  |
| 39  | 26 | 1              | 186  | 189  | 35721          | 35154   |                  |                           |  |
| 40  | 27 | 1              | 187  | 182  | 33124          | 34034   |                  |                           |  |
| Σ   | 27 | 40             | 6915 | 6923 | 1201045        | 1198623 |                  |                           | 457.50   |

## PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 1201045 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{6923^2}{40} \\ &= 1198198,23 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0,681 \left\{ 1198623 - \frac{(6915)(6923)}{40} \right\} \\ &= 1231,52 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1201045 - 1198198,23 - 1231,52 \\ &= 1615,257 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 40 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 38 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{1231,52}{1} = 1231,52 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{1615,26}{38} = 42,51 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

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

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

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{1231,52}{42,51} = 28,97$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 28,97$ , dan  $F_{tabel(0,05;1;38)} = 4,10$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

### PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 457.500 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 1615.257 - 457.500 \\ &= 1157.757 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 27 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 25 \\ dk_{(G)} &= n - k = 13 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{1157.76}{25} = 46.31 \\ RJK_{(G)} &= \frac{457.50}{13} = 35.19 \end{aligned}$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{46.31}{35.19} = 1.32$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1.32$ , dan  $F_{tabel(0,05;25/13)} = 2.42$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

**TABEL ANAVA UNTUK 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     | $\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$  |                                |                               |   |
| Regresi (b/a)    | 1     | $b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$ | $\frac{JK(b)}{1}$              | $\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$ | F <sub>o</sub> > F <sub>t</sub><br>Maka regresi Berarti |
| Residu           | n - 2 | Jk (S)  | $\frac{JK(S)}{n-2}$            |                               |   |
| Tuna Cocok       | k - 2 | JK (TC)   | $\frac{JK (TC)}{k-2}$          | $\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$      | F <sub>o</sub> < F <sub>t</sub><br>Maka Regresi Linier  |
| Galat Kekeliruan | n - k | JK (G)  | $\frac{JK (G)}{n - k}$         |                               |   |

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$   
ns) Persamaan regresi linier 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            | 40 | 1201045.00          |                                |                     |                    |
| Regresi (a)      | 1  | 1198198.23          |                                |                     |                    |
| Regresi (b/a)    | 1  | 1231.52             | 1231.52                        | 28.97               | 4, 10              |
| Sisa             | 38 | 1615.26             | 42.51                          |                     |                    |
| Tuna Cocok       | 25 | 1157.76             | 46.31                          |                     |                    |
| Galat Kekeliruan | 13 | 457.50              | 35.19                          | 1.32                | 2.42               |

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (28,97) > F_{tabel} (4,10)$   
ns) Persamaan regresi linier karena  $F_{hitung} (1,32) < F_{tabel} (2,42)$

**PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI  
PRODUCT MOMENT**

Diketahui

|              |   |         |
|--------------|---|---------|
| n            | = | 40      |
| $\Sigma X$   | = | 6915    |
| $\Sigma X^2$ | = | 1198089 |
| $\Sigma Y$   | = | 6923    |
| $\Sigma Y^2$ | = | 1201045 |
| $\Sigma XY$  | = | 1198623 |

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{40 \cdot 1198623 - [6915] \cdot [6923]}{\sqrt{\{40 \cdot 1198089 - 6915^2\} \{40 \cdot 1201045 - 6923^2\}}} \\
 &= \frac{47944920 - 47872545}{\sqrt{106335 \cdot 113871}} \\
 &= \frac{72375}{110038.506} \\
 &= 0.658
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.658$  karena  $\rho > 0$ ,

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

**PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN  
KOEFSISIEN KORELASI (UJI-t)**

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.658 \sqrt{38}}{\sqrt{1-0.433}} \\
 &= \frac{0.658 \cdot 6.16}{\sqrt{0.567}} \\
 &= \frac{4.054}{0.753} \\
 &= 5.38
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (40 - 2) = 38$  sebesar 1,70

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 :

7  $t_{\text{hitung}} [5.38] > t_{\text{tabel}} (1,70)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

**PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI**

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.658^2 \\ &= 0.4326 \\ &= 43.26\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Perilaku Kewargaan Organisasional ditentukan oleh Kepribadian sebesar 43.26 %.

**PERHITUNGAN INDIKATOR YANG DOMINAN VARIABEL X  
(Kepribadian)**

| No.       | Indikator   |       |                           |       |  |       |  |       |  |       |
|-----------|---|-------|---------------------------|-------|--|-------|--|-------|--|-------|
|           | Level kenyamanan seseorang terhadap Individu Lain |       | Kemampuan menangani stres |       | Kemampuan memiliki hubungan yang baik dengan yang lain |       | Fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang |       | Lingkup minat seseorang seseorang pada hal-hal yang baru |       |
|           | No.   | Total | No.                       | Total | No.  | Total | No.  | Total | No.  | Total |
| 1         | 2   | 179   | 3                         | 166   | 5  | 177   | 1  | 186   | 11   | 158   |
| 2         | 12  | 176   | 4                         | 168   | 6  | 182   | 8  | 185   | 21   | 154   |
| 3         | 13  | 179   | 14                        | 173   | 7  | 161   | 9  | 186   | 22   | 154   |
| 4         | 23  | 182   | 15                        | 164   | 16   | 174   | 10   | 181   | 31   | 153   |
| 5         | 25  | 179   | 24                        | 163   | 17   | 178   | 19   | 187   | 39   | 156   |
| 6         | 30  | 180   | 26                        | 166   | 18   | 168   | 20   | 178   |  |       |
| 7         | 32  | 183   | 27                        | 157   | 28   | 171   | 29   | 188   |  |       |
| 8         | 33  | 182   | 34                        | 172   | 35   | 168   | 36   | 183   |  |       |
| 9         | 37  | 179   | 40                        | 163   |  |       |  |       |  |       |
| 10        | 38  | 176   |                           |       |  |       |  |       |  |       |
| Jumlah    | 1795  |       | 1492                      |       | 1379   |       | 1474   |       | 775  |       |
| Soal      | 10  |       | 9                         |       | 8  |       | 8  |       | 5  |       |
| Rata-rata | 179.50  |       | 165.78                    |       | 172.38   |       | 184.25   |       | 155.00   |       |
| %         | 20.95%  |       | 19.35%                    |       | 20.12%   |       | 21.50%   |       | 18.09%   |       |



**PERHITUNGAN INDIKATOR YANG DOMINAN VARIABEL Y**  
**(Perilaku Kewargaan Organisasional)**

| No.       | Indikator   |       |   |       |   |       |  |       |                                     |       |
|-----------|---|-------|---|-------|---|-------|--|-------|-------------------------------------|-------|
|           | Perilaku membantu orang lain dalam masalah organisasi |       | Perilaku yang melebihi persyaratan minimal yang ditetapkan organisasi |       | Kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh |       | Perilaku meringankan dan tidak menciptakan masalah |       | Perilaku menunjukkan tanggung jawab |       |
|           | No.   | Total | No.   | Total | No.   | Total | No.  | Total | No.                                 | Total |
| 1         | 2   | 162   | 1   | 181   | 7   | 143   | 9  | 174   | 10                                  | 144   |
| 2         | 3   | 165   | 4   | 181   | 8   | 146   | 11   | 174   | 13                                  | 145   |
| 3         | 14  | 167   | 5   | 173   | 23  | 144   | 12   | 173   | 18                                  | 149   |
| 4         | 16  | 161   | 6   | 177   | 24  | 152   | 15   | 173   | 20                                  | 151   |
| 5         | 21  | 166   | 17  | 179   | 32  | 150   | 22   | 174   | 40                                  | 150   |
| 6         | 25  | 169   | 19  | 177   |   |       | 26   | 172   |                                     |       |
| 7         | 27  | 162   | 29  | 180   |   |       | 28   | 170   |                                     |       |
| 8         | 33  | 162   | 35  | 177   |   |       | 30   | 168   |                                     |       |
| 9         | 36  | 161   | 37  | 168   |   |       | 31   | 168   |                                     |       |
| 10        |   |       | 38  | 164   |   |       | 34   | 170   |                                     |       |
| 11        |   |       | 39  | 162   |   |       | 41   | 164   |                                     |       |
| 12        |   |       |   |       |   |       | 42   | 175   |                                     |       |
| Jumlah    | 1475  |       | 1919  |       | 735   |       | 2055   |       | 739                                 |       |
| Soal      | 9   |       | 11  |       | 5   |       | 12   |       | 5                                   |       |
| Rata-rata | 163.89  |       | 174.45  |       | 147.00                                      |       | 171.25   |       | 147.80                              |       |
| %         | 20.37%  |       | 21.69%  |       | 18.27%                                      |       | 21.29%   |       | 18.37%                              |       |

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

| N   | s   |     |     |
|-----|-----|-----|-----|
|     | 1%  | 5%  | 10% |
| 10  | 10  | 10  | 10  |
| 15  | 15  | 14  | 14  |
| 20  | 19  | 19  | 19  |
| 25  | 24  | 23  | 23  |
| 30  | 29  | 28  | 27  |
| 35  | 33  | 32  | 31  |
| 40  | 38  | 36  | 35  |
| 45  | 42  | 40  | 39  |
| 50  | 47  | 44  | 42  |
| 55  | 51  | 48  | 46  |
| 60  | 55  | 51  | 49  |
| 65  | 59  | 55  | 53  |
| 70  | 63  | 58  | 56  |
| 75  | 67  | 62  | 59  |
| 80  | 71  | 65  | 62  |
| 85  | 75  | 68  | 65  |
| 90  | 79  | 72  | 68  |
| 95  | 83  | 75  | 71  |
| 100 | 87  | 78  | 73  |
| 110 | 94  | 84  | 78  |
| 120 | 102 | 89  | 83  |
| 130 | 109 | 95  | 88  |
| 140 | 116 | 100 | 92  |
| 150 | 122 | 105 | 97  |
| 160 | 129 | 110 | 101 |
| 170 | 135 | 114 | 105 |
| 180 | 142 | 119 | 108 |
| 190 | 148 | 123 | 112 |
| 200 | 154 | 127 | 115 |

Tabel Nilai – nilai Product Moment dari Pearson

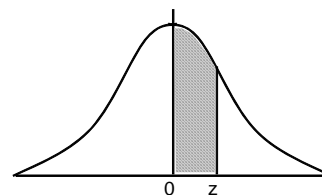
| N  | Taraf Signifikan |       | N  | Taraf Signifikan |       | N    | Taraf Signifikan |       |
|----|------------------|-------|----|------------------|-------|------|------------------|-------|
|    | 5%               | 1%    |    | 5%               | 1%    |      | 5%               | 1%    |
| 3  | 0.997            | 0.999 | 26 | 0.388            | 0.496 | 55   | 0.266            | 0.345 |
| 4  | 0.950            | 0.990 | 27 | 0.381            | 0.487 | 60   | 0.254            | 0.330 |
| 5  | 0.878            | 0.959 | 28 | 0.374            | 0.478 | 65   | 0.244            | 0.317 |
| 6  | 0.811            | 0.917 | 29 | 0.367            | 0.470 | 70   | 0.235            | 0.306 |
| 7  | 0.754            | 0.874 | 30 | 0.361            | 0.463 | 75   | 0.227            | 0.296 |
| 8  | 0.707            | 0.834 | 31 | 0.355            | 0.456 | 80   | 0.220            | 0.286 |
| 9  | 0.666            | 0.798 | 32 | 0.349            | 0.449 | 85   | 0.213            | 0.278 |
| 10 | 0.632            | 0.765 | 33 | 0.344            | 0.442 | 90   | 0.207            | 0.270 |
| 11 | 0.602            | 0.735 | 34 | 0.339            | 0.436 | 95   | 0.202            | 0.263 |
| 12 | 0.576            | 0.708 | 35 | 0.334            | 0.430 | 100  | 0.194            | 0.256 |
| 13 | 0.553            | 0.684 | 36 | 0.329            | 0.424 | 125  | 0.176            | 0.230 |
| 14 | 0.532            | 0.661 | 37 | 0.325            | 0.418 | 150  | 0.159            | 0.210 |
| 15 | 0.514            | 0.641 | 38 | 0.320            | 0.413 | 175  | 0.148            | 0.194 |
| 16 | 0.497            | 0.623 | 39 | 0.316            | 0.408 | 200  | 0.138            | 0.181 |
| 17 | 0.482            | 0.606 | 40 | 0.312            | 0.403 | 300  | 0.113            | 0.148 |
| 18 | 0.463            | 0.590 | 41 | 0.308            | 0.398 | 400  | 0.098            | 0.128 |
| 19 | 0.456            | 0.575 | 42 | 0.304            | 0.393 | 500  | 0.088            | 0.115 |
| 20 | 0.444            | 0.561 | 43 | 0.301            | 0.389 | 600  | 0.080            | 0.105 |
| 21 | 0.433            | 0.549 | 44 | 0.297            | 0.384 | 700  | 0.074            | 0.097 |
| 22 | 0.423            | 0.537 | 45 | 0.294            | 0.380 | 800  | 0.070            | 0.091 |
| 23 | 0.413            | 0.526 | 46 | 0.291            | 0.376 | 900  | 0.065            | 0.086 |
| 24 | 0.404            | 0.515 | 47 | 0.288            | 0.372 | 1000 | 0.062            | 0.081 |
| 25 | 0.396            | 0.505 | 48 | 0.284            | 0.368 |      |                  |       |
|    |                  |       | 49 | 0.281            | 0.364 |      |                  |       |
|    |                  |       | 50 | 0.279            | 0.361 |      |                  |       |

**Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors**

| Ukuran Sampel | 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

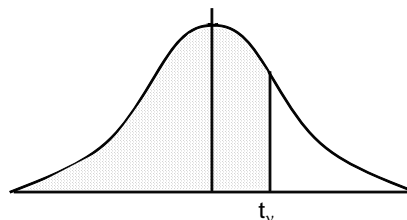
**Tabel Kurva Normal Persentase  
Daerah Kurva Normal  
dari 0 sampai z**



| 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 | 4966 | 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

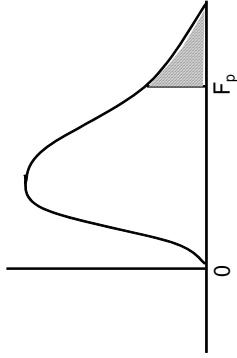
**Nilai Persentil untuk Distribusi t**  
**v = dk**  
**(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t<sub>p</sub>)**



| v   | t <sub>0,995</sub> | t <sub>0,99</sub> | t <sub>0,975</sub> | t <sub>0,95</sub> | t <sub>0,90</sub> | t <sub>0,80</sub> | t <sub>0,75</sub> | t <sub>0,70</sub> | t <sub>0,60</sub> | t <sub>0,55</sub> |
|-----|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1   | 63.66              | 31.82             | 12.71              | 6.31              | 3.08              | 1.376             | 1.000             | 0.727             | 0.325             | 0.518             |
| 2   | 9.92               | 6.96              | 4.30               | 2.92              | 1.89              | 1.061             | 0.816             | 0.617             | 0.289             | 0.142             |
| 3   | 5.84               | 4.54              | 3.18               | 2.35              | 1.64              | 0.978             | 0.765             | 0.584             | 0.277             | 0.137             |
| 4   | 4.60               | 3.75              | 2.78               | 2.13              | 1.53              | 0.941             | 0.744             | 0.569             | 0.271             | 0.134             |
| 5   | 4.03               | 3.36              | 2.57               | 2.02              | 1.48              | 0.920             | 0.727             | 0.559             | 0.267             | 0.132             |
| 6   | 3.71               | 3.14              | 2.45               | 1.94              | 1.44              | 0.906             | 0.718             | 0.553             | 0.265             | 0.131             |
| 7   | 3.50               | 3.00              | 2.36               | 1.90              | 1.42              | 0.896             | 0.711             | 0.519             | 0.263             | 0.130             |
| 8   | 3.36               | 2.90              | 2.31               | 1.86              | 1.40              | 0.889             | 0.706             | 0.516             | 0.262             | 0.130             |
| 9   | 3.25               | 2.82              | 2.26               | 1.83              | 1.38              | 0.883             | 0.703             | 0.513             | 0.261             | 0.129             |
| 10  | 3.17               | 2.76              | 2.23               | 1.81              | 1.37              | 0.879             | 0.700             | 0.542             | 0.260             | 0.129             |
| 11  | 3.11               | 2.72              | 2.20               | 1.80              | 1.36              | 0.876             | 0.697             | 0.540             | 0.260             | 0.129             |
| 12  | 3.06               | 2.68              | 2.18               | 1.78              | 1.36              | 0.873             | 0.695             | 0.539             | 0.259             | 0.128             |
| 13  | 3.01               | 2.65              | 2.16               | 1.77              | 1.35              | 0.870             | 0.694             | 0.538             | 0.259             | 0.128             |
| 14  | 2.98               | 2.62              | 2.14               | 1.76              | 1.34              | 0.868             | 0.692             | 0.537             | 0.258             | 0.128             |
| 15  | 2.95               | 2.60              | 2.13               | 1.75              | 1.34              | 0.866             | 0.691             | 0.536             | 0.258             | 0.128             |
| 16  | 2.92               | 2.58              | 2.12               | 1.75              | 1.34              | 0.865             | 0.690             | 0.535             | 0.258             | 0.128             |
| 17  | 2.90               | 2.57              | 2.11               | 1.74              | 1.33              | 0.863             | 0.890             | 0.534             | 0.257             | 0.128             |
| 18  | 2.88               | 2.55              | 2.10               | 1.73              | 1.33              | 0.862             | 0.688             | 0.534             | 0.257             | 0.127             |
| 19  | 2.86               | 2.54              | 2.09               | 1.73              | 1.33              | 0.861             | 0.688             | 0.532             | 0.257             | 0.127             |
| 20  | 2.84               | 2.53              | 2.09               | 1.72              | 1.32              | 0.860             | 0.687             | 0.533             | 0.257             | 0.127             |
| 21  | 2.83               | 2.52              | 2.08               | 1.72              | 1.32              | 0.859             | 0.686             | 0.532             | 0.257             | 0.127             |
| 22  | 2.82               | 2.51              | 2.07               | 1.72              | 1.32              | 0.858             | 0.686             | 0.532             | 0.256             | 0.127             |
| 23  | 2.81               | 2.50              | 2.07               | 1.71              | 1.32              | 0.858             | 0.685             | 0.532             | 0.256             | 0.127             |
| 24  | 2.80               | 2.49              | 2.06               | 1.71              | 1.32              | 0.857             | 0.685             | 0.531             | 0.256             | 0.127             |
| 25  | 2.79               | 2.48              | 2.06               | 1.71              | 1.32              | 0.856             | 0.684             | 0.531             | 0.256             | 0.127             |
| 26  | 2.78               | 2.48              | 2.06               | 1.71              | 1.32              | 0.856             | 0.684             | 0.531             | 0.256             | 0.127             |
| 27  | 2.77               | 2.47              | 2.05               | 1.70              | 1.31              | 0.855             | 0.684             | 0.531             | 0.256             | 0.127             |
| 28  | 2.76               | 2.47              | 2.05               | 1.70              | 1.31              | 0.855             | 0.683             | 0.530             | 0.256             | 0.127             |
| 29  | 2.76               | 2.46              | 2.04               | 1.70              | 1.31              | 0.854             | 0.683             | 0.530             | 0.256             | 0.127             |
| 30  | 2.75               | 2.46              | 2.04               | 1.70              | 1.31              | 0.854             | 0.683             | 0.530             | 0.256             | 0.127             |
| 40  | 2.70               | 2.42              | 2.02               | 1.68              | 1.30              | 0.854             | 0.681             | 0.529             | 0.255             | 0.126             |
| 60  | 2.66               | 2.39              | 2.00               | 1.67              | 1.30              | 0.848             | 0.679             | 0.527             | 0.254             | 0.126             |
| 120 | 2.62               | 2.36              | 1.98               | 1.66              | 1.29              | 0.845             | 0.677             | 0.526             | 0.254             | 0.126             |
| ∞   | 2.58               | 2.33              | 1.96               | 1.645             | 1.28              | 0.842             | 0.674             | 0.521             | 0.253             | 0.126             |

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F  
 Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

**Nilai Persentil untuk Distribusi F  
(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ ;  
Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$ )**



| $v_2 = dk$<br>penyebut | $v_1 = dk$ pembilang |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |          |
|------------------------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
|                        | 1                    | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 14    | 16    | 20    | 24    | 30    | 40    | 50    | 75    | 100   | 200   | 500   | $\infty$ |
| 1                      | 161                  | 200   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 246   | 248   | 249   | 250   | 251   | 252   | 253   | 253   | 254   | 254   | 254      |
|                        | 4052                 | 4999  | 5403  | 5625  | 5764  | 5859  | 5928  | 5981  | 6022  | 6056  | 6082  | 6106  | 6142  | 6169  | 6208  | 6234  | 6258  | 6286  | 6302  | 6323  | 6334  | 6352  | 6361  | 6366     |
| 2                      | 18.51                | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.36 | 19.37 | 19.38 | 19.39 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.43 | 19.44 | 19.45 | 19.46 | 19.47 | 19.47 | 19.48 | 19.49 | 19.49 | 19.50 | 19.50    |
|                        | 98.49                | 99.01 | 99.17 | 99.25 | 99.30 | 99.33 | 99.34 | 99.36 | 99.38 | 99.40 | 99.41 | 99.42 | 99.43 | 99.44 | 99.45 | 99.46 | 99.47 | 99.48 | 99.48 | 99.49 | 99.49 | 99.49 | 99.50 | 99.50    |
| 3                      | 10.13                | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.88  | 8.84  | 8.81  | 8.78  | 8.76  | 8.74  | 8.71  | 8.69  | 8.66  | 8.64  | 8.62  | 8.60  | 8.58  | 8.57  | 8.56  | 8.54  | 8.54  | 8.53     |
|                        | 34.12                | 30.81 | 29.46 | 28.71 | 28.24 | 27.91 | 27.67 | 27.49 | 27.34 | 27.23 | 27.13 | 27.05 | 26.92 | 26.83 | 26.69 | 26.60 | 26.50 | 26.41 | 26.30 | 26.27 | 26.23 | 26.18 | 26.14 | 26.12    |
| 4                      | 7.71                 | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.93  | 5.91  | 5.87  | 5.84  | 5.80  | 5.77  | 5.74  | 5.71  | 5.70  | 5.68  | 5.66  | 5.65  | 5.64  | 5.63     |
|                        | 21.20                | 18.00 | 16.69 | 15.98 | 15.52 | 15.21 | 14.98 | 14.80 | 14.66 | 14.54 | 14.45 | 14.37 | 14.24 | 14.15 | 14.02 | 13.93 | 13.83 | 13.74 | 13.69 | 13.61 | 13.57 | 13.52 | 13.48 | 13.46    |
| 5                      | 6.61                 | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.78  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.64  | 4.60  | 4.56  | 4.53  | 4.50  | 4.46  | 4.44  | 4.42  | 4.40  | 4.38  | 4.37  | 4.36     |
|                        | 16.26                | 13.27 | 12.06 | 11.39 | 10.97 | 10.67 | 10.45 | 10.27 | 10.15 | 10.05 | 9.96  | 9.89  | 9.77  | 9.68  | 9.55  | 9.47  | 9.38  | 9.29  | 9.24  | 9.17  | 9.13  | 9.07  | 9.04  | 9.02     |
| 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  | 3.96  | 3.92  | 3.87  | 3.81  | 3.81  | 3.77  | 3.75  | 3.72  | 3.71  | 3.69  | 3.68  | 3.67     |
|                        | 13.74                | 10.92 | 9.78  | 9.15  | 8.75  | 8.47  | 8.26  | 8.10  | 7.98  | 7.87  | 7.79  | 7.72  | 7.60  | 7.52  | 7.39  | 7.31  | 7.23  | 7.14  | 7.09  | 7.02  | 6.99  | 6.94  | 6.90  | 6.88     |
| 7                      | 5.59                 | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.63  | 3.60  | 3.57  | 3.52  | 3.49  | 3.44  | 3.41  | 3.38  | 3.34  | 3.32  | 3.29  | 3.28  | 3.25  | 3.24  | 3.23     |
|                        | 12.25                | 9.55  | 8.45  | 7.85  | 7.46  | 7.19  | 7.00  | 6.81  | 6.71  | 6.62  | 6.54  | 6.47  | 6.35  | 6.27  | 6.15  | 6.07  | 5.98  | 5.90  | 5.85  | 5.78  | 5.75  | 5.70  | 5.67  | 5.65     |
| 8                      | 5.32                 | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.63  | 3.60  | 3.57  | 3.52  | 3.49  | 3.44  | 3.41  | 3.38  | 3.34  | 3.32  | 3.29  | 3.28  | 3.25  | 3.24  | 3.23     |
|                        | 11.26                | 8.65  | 7.59  | 7.01  | 6.63  | 6.37  | 6.19  | 6.03  | 5.91  | 5.82  | 5.74  | 5.67  | 5.56  | 5.48  | 5.36  | 5.28  | 5.20  | 5.11  | 5.06  | 4.96  | 4.91  | 4.88  | 4.86  | 4.86     |
| 9                      | 5.12                 | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.13  | 3.10  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.93  | 2.90  | 2.86  | 2.82  | 2.80  | 2.77  | 2.76  | 2.73  | 2.72  | 2.71     |
|                        | 10.56                | 8.02  | 6.99  | 6.42  | 6.06  | 5.80  | 5.62  | 5.47  | 5.35  | 5.26  | 5.18  | 5.11  | 5.00  | 4.92  | 4.80  | 4.73  | 4.64  | 4.56  | 4.51  | 4.45  | 4.41  | 4.36  | 4.33  | 4.31     |
| 10                     | 4.96                 | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.97  | 2.94  | 2.91  | 2.86  | 2.82  | 2.77  | 2.74  | 2.70  | 2.67  | 2.64  | 2.61  | 2.59  | 2.56  | 2.55  | 2.54     |
|                        | 10.04                | 7.56  | 6.55  | 5.99  | 5.64  | 5.39  | 5.21  | 5.06  | 4.95  | 4.85  | 4.78  | 4.71  | 4.60  | 4.52  | 4.41  | 4.33  | 4.25  | 4.17  | 4.12  | 4.05  | 4.01  | 3.96  | 3.93  | 3.91     |

## Lanjutan Distribusi F

| penyebut | $v_1 = dk$ pembilang |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | $\infty$ |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|          | 1                    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 14   | 16   | 20   | 24   | 30   | 40   | 50   | 75   | 100  | 200  | 500  |      |      |          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 11       | 4.84                 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.86 | 2.82 | 2.79 | 2.74 | 2.70 | 2.65 | 2.61 | 2.57 | 2.53 | 2.50 | 2.47 | 2.45 | 2.42 | 2.41 | 2.40 | 9.65 | 7.20     | 6.22 | 5.67 | 5.32 | 5.07 | 4.88 | 4.74 | 4.63 | 4.54 | 4.46 | 4.40 | 4.29 | 4.21 | 4.10 | 4.02 | 3.94 | 3.86 | 3.80 | 3.74 | 3.70 | 3.66 | 3.62 | 3.60 |
| 12       | 4.75                 | 3.88 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.92 | 2.85 | 2.80 | 2.76 | 2.72 | 2.69 | 2.64 | 2.60 | 2.54 | 2.50 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.36 | 2.35 | 2.32 | 2.31 | 2.30 | 9.33 | 6.93     | 5.95 | 5.41 | 5.06 | 4.82 | 4.65 | 4.50 | 4.39 | 4.30 | 4.22 | 4.16 | 4.05 | 3.98 | 3.86 | 3.78 | 3.70 | 3.61 | 3.56 | 3.49 | 3.46 | 3.41 | 3.38 | 3.36 |
| 13       | 4.67                 | 3.80 | 3.41 | 3.18 | 3.02 | 2.92 | 2.84 | 2.77 | 2.72 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.55 | 2.51 | 2.46 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.32 | 2.28 | 2.26 | 2.24 | 2.23 | 2.20 | 9.07 | 6.70     | 5.74 | 5.20 | 4.86 | 4.62 | 4.44 | 4.30 | 4.19 | 4.10 | 4.02 | 3.96 | 3.85 | 3.78 | 3.67 | 3.59 | 3.51 | 3.42 | 3.37 | 3.30 | 3.27 | 3.21 | 3.18 | 3.16 |
| 14       | 4.67                 | 3.80 | 3.41 | 3.18 | 3.02 | 2.92 | 2.84 | 2.77 | 2.72 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.55 | 2.51 | 2.46 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.32 | 2.28 | 2.26 | 2.24 | 2.22 | 2.21 | 8.86 | 6.51     | 5.56 | 5.03 | 4.69 | 4.46 | 4.28 | 4.14 | 4.03 | 3.94 | 3.86 | 3.80 | 3.70 | 3.62 | 3.51 | 3.43 | 3.34 | 3.26 | 3.21 | 3.14 | 3.11 | 3.06 | 3.02 | 3.00 |
| 15       | 4.54                 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.70 | 2.64 | 2.59 | 2.55 | 2.51 | 2.48 | 2.43 | 2.39 | 2.33 | 2.29 | 2.25 | 2.21 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.10 | 2.06 | 2.07 | 8.68 | 6.36     | 5.42 | 4.89 | 4.56 | 4.32 | 4.14 | 4.00 | 3.89 | 3.80 | 3.73 | 3.67 | 3.56 | 3.48 | 3.36 | 3.29 | 3.20 | 3.12 | 3.07 | 3.00 | 2.97 | 2.92 | 2.89 | 2.87 |
| 16       | 4.49                 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.45 | 2.42 | 2.37 | 2.33 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.07 | 2.04 | 2.02 | 2.01 | 8.53 | 6.23     | 5.29 | 4.77 | 4.44 | 4.20 | 4.03 | 3.89 | 3.78 | 3.69 | 3.61 | 3.55 | 3.45 | 3.37 | 3.25 | 3.18 | 3.10 | 3.01 | 2.96 | 2.89 | 2.86 | 2.80 | 2.77 | 2.75 |
| 17       | 4.45                 | 3.56 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.62 | 2.55 | 2.50 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.33 | 2.29 | 2.23 | 2.19 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.04 | 2.02 | 1.99 | 1.97 | 1.96 | 8.40 | 6.11     | 5.18 | 4.67 | 4.34 | 4.10 | 3.93 | 3.79 | 3.68 | 3.59 | 3.52 | 3.45 | 3.35 | 3.27 | 3.16 | 3.08 | 3.00 | 2.92 | 2.86 | 2.79 | 2.76 | 2.70 | 2.67 | 2.65 |
| 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 | 2.29 | 2.25 | 2.19 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.00 | 1.98 | 1.95 | 1.93 | 1.92 | 8.28 | 6.01     | 5.09 | 4.58 | 4.25 | 4.01 | 3.85 | 3.71 | 3.60 | 3.51 | 3.44 | 3.37 | 3.27 | 3.19 | 3.07 | 3.00 | 2.91 | 2.83 | 2.78 | 2.71 | 2.68 | 2.62 | 2.59 | 2.57 |
| 19       | 4.38                 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.55 | 2.48 | 2.43 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.26 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.02 | 2.00 | 1.96 | 1.94 | 1.91 | 1.90 | 1.88 | 8.18 | 5.93     | 5.01 | 4.50 | 4.17 | 3.94 | 3.77 | 3.63 | 3.52 | 3.43 | 3.36 | 3.30 | 3.19 | 3.12 | 3.00 | 2.92 | 2.84 | 2.76 | 2.70 | 2.63 | 2.60 | 2.54 | 2.51 | 2.49 |
| 20       | 4.35                 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.52 | 2.45 | 2.40 | 2.35 | 2.31 | 2.26 | 2.23 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.08 | 2.08 | 1.99 | 1.96 | 1.92 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 8.10 | 5.85     | 4.94 | 4.43 | 4.10 | 3.87 | 3.71 | 3.56 | 3.45 | 3.37 | 3.30 | 3.23 | 3.13 | 3.05 | 2.94 | 2.86 | 2.77 | 2.69 | 2.63 | 2.56 | 2.53 | 2.47 | 2.44 | 2.42 |
| 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 | 2.20 | 2.15 | 2.09 | 2.05 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.89 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 8.02 | 5.78     | 4.87 | 4.37 | 4.04 | 3.81 | 3.65 | 3.51 | 3.40 | 3.31 | 3.24 | 3.17 | 3.07 | 2.99 | 2.88 | 2.80 | 2.72 | 2.63 | 2.58 | 2.51 | 2.47 | 2.42 | 2.38 | 2.36 |
| 22       | 4.30                 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.47 | 2.40 | 2.35 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 7.94 | 5.72 | 4.82     | 4.31 | 3.99 | 3.76 | 3.59 | 3.45 | 3.35 | 3.26 | 3.18 | 3.12 | 3.02 | 2.94 | 2.83 | 2.75 | 2.67 | 2.58 | 2.53 | 2.46 | 2.42 | 2.37 | 2.33 | 2.31 |      |
| 23       | 4.28                 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.45 | 2.38 | 2.32 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 7.88 | 5.66 | 4.76     | 4.26 | 3.94 | 3.71 | 3.54 | 3.41 | 3.30 | 3.21 | 3.14 | 3.07 | 2.97 | 2.89 | 2.78 | 2.70 | 2.62 | 2.53 | 2.48 | 2.41 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.26 |      |
| 24       | 4.26                 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.43 | 2.36 | 2.30 | 2.26 | 2.22 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 7.82 | 5.61 | 4.72     | 4.22 | 3.90 | 3.67 | 3.50 | 3.36 | 3.25 | 3.17 | 3.09 | 3.03 | 2.93 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.58 | 2.49 | 2.44 | 2.36 | 2.33 | 2.27 | 2.23 | 2.21 |      |
| 25       | 4.24                 | 3.38 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.41 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 7.77 | 5.57 | 4.68     | 4.18 | 3.86 | 3.63 | 3.46 | 3.32 | 3.21 | 3.13 | 3.05 | 2.99 | 2.89 | 2.81 | 2.70 | 2.62 | 2.54 | 2.45 | 2.40 | 2.32 | 2.29 | 2.23 | 2.19 | 2.17 |      |



$v_1 = dk$  pembilang

$v_2 = dk$

**Lanjutan Distribusi F**

| penyebut | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 14   | 16   | 20   | 24   | 30   | 40   | 50   | 75   | 100  | 200  | 500  | $\infty$ |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 26       | 4.22 | 3.37 | 2.89 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.85 | 1.82 | 1.78 | 1.76 | 1.72 | 1.70 | 1.69     |
|          | 7.72 | 5.53 | 4.64 | 4.14 | 3.82 | 3.59 | 3.42 | 3.29 | 3.17 | 3.09 | 3.02 | 2.96 | 2.86 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.50 | 2.41 | 2.36 | 2.28 | 2.25 | 2.19 | 2.15 | 2.13     |
| 27       | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.30 | 2.25 | 2.20 | 2.16 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.67     |
|          | 7.68 | 5.49 | 4.60 | 4.11 | 3.79 | 3.56 | 3.39 | 3.26 | 3.14 | 3.06 | 2.98 | 2.93 | 2.83 | 2.74 | 2.63 | 2.55 | 2.47 | 2.38 | 2.33 | 2.25 | 2.21 | 2.16 | 2.12 | 2.10     |
| 28       | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.44 | 2.36 | 2.29 | 3.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.06 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.65     |
|          | 7.64 | 5.45 | 4.57 | 4.07 | 3.76 | 3.53 | 3.36 | 3.23 | 3.11 | 3.03 | 2.95 | 2.90 | 2.80 | 2.71 | 2.60 | 2.52 | 2.44 | 2.35 | 2.30 | 2.22 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06     |
| 29       | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.54 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.77 | 1.73 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.64     |
|          | 7.60 | 5.52 | 4.64 | 4.04 | 3.73 | 3.50 | 3.33 | 3.20 | 3.08 | 3.00 | 2.92 | 2.87 | 2.77 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.41 | 2.32 | 2.27 | 2.19 | 2.15 | 2.10 | 2.06 | 2.03     |
| 30       | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.34 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.12 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.93 | 1.89 | 1.84 | 1.79 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62     |
|          | 7.56 | 5.39 | 4.51 | 4.02 | 3.70 | 3.47 | 3.30 | 3.17 | 3.06 | 2.98 | 2.90 | 2.84 | 2.74 | 2.66 | 2.55 | 2.47 | 2.38 | 2.29 | 2.24 | 2.16 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 2.01     |
| 32       | 4.15 | 3.30 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.32 | 2.25 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.91 | 1.86 | 1.82 | 1.76 | 1.74 | 1.69 | 1.67 | 1.64 | 1.61 | 1.59     |
|          | 7.50 | 5.34 | 4.46 | 3.97 | 3.66 | 3.42 | 3.25 | 3.12 | 3.01 | 2.94 | 2.86 | 2.80 | 2.70 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.34 | 2.25 | 2.20 | 2.12 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.96     |
| 34       | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.30 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.89 | 1.84 | 1.80 | 1.74 | 1.71 | 1.67 | 1.64 | 1.61 | 1.59 | 1.57     |
|          | 7.44 | 5.29 | 4.42 | 3.93 | 3.61 | 3.38 | 3.21 | 3.08 | 2.97 | 2.89 | 2.82 | 2.76 | 2.66 | 2.58 | 2.47 | 2.38 | 2.30 | 2.21 | 2.15 | 2.08 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.91     |
| 36       | 4.11 | 3.26 | 2.80 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.10 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.93 | 1.87 | 1.82 | 1.78 | 1.72 | 1.69 | 1.65 | 1.62 | 1.59 | 1.56 | 1.55     |
|          | 7.39 | 5.25 | 4.38 | 3.89 | 3.58 | 3.35 | 3.18 | 3.04 | 2.94 | 2.86 | 2.78 | 2.72 | 2.62 | 2.54 | 2.43 | 2.35 | 2.26 | 2.17 | 2.12 | 2.04 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.87     |
| 38       | 4.10 | 3.25 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.76 | 1.71 | 1.67 | 1.63 | 1.60 | 1.57 | 1.54 | 1.53     |
|          | 7.35 | 5.21 | 4.34 | 3.86 | 3.54 | 3.32 | 3.15 | 3.02 | 2.91 | 2.82 | 2.75 | 2.69 | 2.59 | 2.51 | 2.40 | 2.32 | 2.22 | 2.14 | 2.08 | 2.00 | 1.97 | 1.90 | 1.86 | 1.84     |
| 40       | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.07 | 2.04 | 2.00 | 1.95 | 1.90 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.69 | 1.66 | 1.61 | 1.59 | 1.55 | 1.53 | 1.51     |
|          | 7.31 | 5.18 | 4.31 | 3.83 | 3.51 | 3.29 | 3.12 | 2.99 | 2.88 | 2.80 | 2.73 | 2.66 | 2.56 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.20 | 2.11 | 2.05 | 1.97 | 1.94 | 1.88 | 1.84 | 1.81     |
| 42       | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.82 | 1.78 | 1.73 | 1.68 | 1.64 | 1.60 | 1.57 | 1.54 | 1.51 | 1.49     |
|          | 7.27 | 5.15 | 4.29 | 3.80 | 3.49 | 3.26 | 3.10 | 2.96 | 2.86 | 2.77 | 2.70 | 2.64 | 2.54 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.17 | 2.08 | 2.02 | 1.94 | 1.91 | 1.85 | 1.80 | 1.78     |
| 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 | 1.92 | 1.88 | 1.81 | 1.76 | 1.72 | 1.66 | 1.63 | 1.58 | 1.56 | 1.52 | 1.50 | 1.48     |
|          | 7.24 | 5.12 | 4.26 | 3.78 | 3.46 | 3.24 | 3.07 | 2.94 | 2.84 | 2.75 | 2.68 | 2.62 | 2.52 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.15 | 2.06 | 2.00 | 1.92 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.75     |
| 46       | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.91 | 1.87 | 1.80 | 1.75 | 1.71 | 1.65 | 1.62 | 1.57 | 1.54 | 1.51 | 1.48 | 1.46     |
|          | 7.21 | 5.10 | 4.24 | 3.76 | 3.44 | 3.22 | 3.05 | 2.92 | 2.82 | 2.73 | 2.66 | 2.60 | 2.50 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.13 | 2.04 | 1.98 | 1.90 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72     |
| 48       | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.56 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.90 | 1.86 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.64 | 1.61 | 1.56 | 1.53 | 1.50 | 1.47 | 1.45     |
|          | 7.19 | 5.08 | 4.22 | 3.74 | 3.42 | 3.20 | 3.04 | 2.90 | 2.80 | 2.71 | 2.64 | 2.58 | 2.48 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.11 | 2.02 | 1.96 | 1.88 | 1.84 | 1.78 | 1.73 | 1.70     |
| 50       | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.90 | 1.85 | 1.78 | 1.74 | 1.69 | 1.63 | 1.60 | 1.55 | 1.52 | 1.48 | 1.46 | 1.44     |
|          | 7.17 | 5.06 | 4.20 | 3.72 | 3.44 | 3.18 | 3.02 | 2.88 | 2.78 | 2.70 | 2.62 | 2.56 | 2.46 | 2.39 | 2.26 | 2.18 | 2.10 | 2.00 | 1.91 | 1.86 | 1.82 | 1.76 | 1.71 | 1.68     |

**Lanjutan Distribusi F**

| $v_2 = dk$ | $v_1 = dk$ pembilang |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |          |
|------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| penyebut   | 1                    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 14   | 16   | 20   | 24   | 30   | 40   | 50   | 75   | 100  | 200  | 500  | $\infty$ |
| 55         | 4.02                 | 3.17 | 2.78 | 2.51 | 3.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.83 | 1.76 | 1.72 | 1.67 | 1.61 | 1.58 | 1.52 | 1.50 | 1.46 | 1.43 | 1.41     |
| 60         | 7.12                 | 5.01 | 4.16 | 3.68 | 3.37 | 3.15 | 2.98 | 2.85 | 2.75 | 2.66 | 2.59 | 2.53 | 2.43 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.00 | 1.96 | 1.90 | 1.82 | 1.78 | 1.71 | 1.66 | 1.64     |
| 65         | 4.00                 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.01 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.86 | 1.81 | 1.75 | 1.70 | 1.65 | 1.59 | 1.56 | 1.50 | 1.48 | 1.44 | 1.41 | 1.39     |
| 70         | 7.08                 | 4.98 | 4.13 | 3.63 | 3.31 | 3.12 | 2.95 | 2.82 | 2.72 | 2.63 | 2.56 | 2.50 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.03 | 1.83 | 1.87 | 1.79 | 1.71 | 1.68 | 1.63 | 1.60 |          |
| 80         | 3.99                 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.21 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.91 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.73 | 1.68 | 1.63 | 1.57 | 1.51 | 1.49 | 1.46 | 1.42 | 1.39 | 1.37     |
| 100        | 7.01                 | 4.95 | 4.10 | 3.62 | 3.31 | 3.09 | 2.93 | 2.79 | 2.70 | 2.61 | 2.51 | 2.47 | 2.37 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.00 | 1.90 | 1.81 | 1.76 | 1.71 | 1.61 | 1.60 | 1.56     |
| 125        | 3.98                 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.32 | 2.11 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.81 | 1.79 | 1.72 | 1.67 | 1.62 | 1.56 | 1.53 | 1.47 | 1.45 | 1.40 | 1.37 | 1.35     |
| 150        | 7.01                 | 4.92 | 4.08 | 3.60 | 3.29 | 3.07 | 2.91 | 2.77 | 2.67 | 2.59 | 2.51 | 2.45 | 2.35 | 2.28 | 2.15 | 2.07 | 1.98 | 1.88 | 1.82 | 1.74 | 1.69 | 1.63 | 1.56 | 1.53     |
| 200        | 3.96                 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.82 | 1.77 | 1.70 | 1.65 | 1.60 | 1.51 | 1.51 | 1.45 | 1.42 | 1.38 | 1.35 | 1.32     |
| 400        | 6.96                 | 4.86 | 4.04 | 3.58 | 3.25 | 3.01 | 2.87 | 2.71 | 2.61 | 2.55 | 2.48 | 2.41 | 2.32 | 2.21 | 2.11 | 2.03 | 1.94 | 1.84 | 1.78 | 1.70 | 1.65 | 1.57 | 1.52 | 1.49     |
| 1000       | 3.91                 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.68 | 1.63 | 1.57 | 1.51 | 1.48 | 1.42 | 1.39 | 1.34 | 1.30 | 1.28     |
| $\infty$   | 6.90                 | 4.82 | 3.98 | 3.51 | 3.20 | 2.99 | 2.82 | 2.69 | 2.59 | 2.51 | 2.43 | 2.36 | 2.26 | 2.19 | 2.06 | 1.98 | 1.89 | 1.79 | 1.73 | 1.64 | 1.59 | 1.51 | 1.46 | 1.43     |
| 55         | 3.92                 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.77 | 1.72 | 1.65 | 1.60 | 1.55 | 1.49 | 1.45 | 1.39 | 1.36 | 1.31 | 1.27 | 1.25     |
| 60         | 6.81                 | 4.78 | 3.94 | 3.47 | 3.17 | 2.95 | 2.79 | 2.65 | 2.56 | 2.47 | 2.40 | 2.33 | 2.23 | 2.15 | 2.03 | 1.94 | 1.85 | 1.75 | 1.68 | 1.59 | 1.54 | 1.46 | 1.40 | 1.37     |
| 65         | 3.91                 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.76 | 1.71 | 1.64 | 1.59 | 1.51 | 1.47 | 1.44 | 1.37 | 1.34 | 1.29 | 1.25 | 1.22     |
| 70         | 6.81                 | 4.75 | 3.91 | 3.44 | 3.13 | 2.92 | 2.76 | 2.62 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.30 | 2.20 | 2.12 | 2.00 | 1.91 | 1.83 | 1.72 | 1.66 | 1.56 | 1.51 | 1.43 | 1.37 | 1.33     |
| 80         | 3.86                 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.74 | 1.69 | 1.62 | 1.57 | 1.52 | 1.45 | 1.42 | 1.35 | 1.32 | 1.26 | 1.22 | 1.19     |
| 100        | 6.79                 | 4.74 | 3.88 | 3.41 | 3.11 | 2.90 | 2.73 | 2.60 | 2.50 | 2.41 | 2.34 | 2.28 | 2.17 | 2.09 | 1.97 | 1.88 | 1.79 | 1.69 | 1.62 | 1.53 | 1.48 | 1.39 | 1.33 | 1.28     |
| 125        | 3.86                 | 3.02 | 2.62 | 2.39 | 2.23 | 2.12 | 2.03 | 1.96 | 1.90 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.72 | 1.67 | 1.60 | 1.54 | 1.49 | 1.42 | 1.38 | 1.32 | 1.28 | 1.22 | 1.16 | 1.13     |
| 150        | 6.70                 | 4.66 | 3.83 | 3.36 | 3.06 | 2.85 | 2.69 | 2.55 | 2.46 | 2.37 | 2.29 | 2.23 | 2.12 | 2.04 | 1.92 | 1.84 | 1.74 | 1.64 | 1.57 | 1.47 | 1.42 | 1.32 | 1.24 | 1.19     |
| 200        | 3.85                 | 3.00 | 2.61 | 2.38 | 2.22 | 2.10 | 2.02 | 1.95 | 1.89 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.70 | 1.65 | 1.58 | 1.53 | 1.47 | 1.41 | 1.36 | 1.30 | 1.26 | 1.19 | 1.13 | 1.08     |
| 400        | 6.68                 | 4.62 | 3.80 | 3.34 | 3.04 | 2.82 | 2.66 | 2.53 | 2.43 | 2.34 | 2.26 | 2.20 | 2.09 | 2.01 | 1.89 | 1.81 | 1.71 | 1.61 | 1.54 | 1.44 | 1.38 | 1.28 | 1.19 | 1.11     |
| $\infty$   | 3.84                 | 2.99 | 2.60 | 2.37 | 2.21 | 2.09 | 2.01 | 1.94 | 1.88 | 1.83 | 1.79 | 1.75 | 1.69 | 1.64 | 1.57 | 1.52 | 1.46 | 1.40 | 1.35 | 1.28 | 1.24 | 1.17 | 1.11 | 1.00     |
| 55         | 6.64                 | 4.60 | 3.78 | 3.32 | 3.02 | 2.80 | 2.64 | 2.51 | 2.41 | 2.32 | 2.24 | 2.18 | 2.07 | 1.99 | 1.87 | 1.79 | 1.69 | 1.59 | 1.52 | 1.41 | 1.36 | 1.25 | 1.15 | 1.00     |

Sumber : Elementary Statistics, Hoi, P. G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960  
Izin Khusus pada penulis

Tentang Kementerian Koperasi dan UKM

http://www.dekop.go.id/index.php?option=com\_content&view=article&...



# Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia

Galeri

search...

- Home
- Tentang Kementerian
- Berita
- Galeri
- Informasi
- Web Terkait
- Kontak
- Download

### Mail

Username

Password

Remember Me



Forgot your password?  
Forgot your username?

### Kredit Usaha Rakyat - KUR



KUR merupakan fasilitas pembiayaan yang dapat diakses oleh UPKM dan Koperasi terutama yang memiliki usaha yang layak namun belum bankable. Maksudnya adalah usaha tersebut memiliki prospek bisnis yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengembalikannya.

### One Village One Product

### Tempat Pelatihan Ketrampilan Usaha

### Program Lainnya



### Informasi Lain

- Menteri
- Sekretariat Kementerian
- Deputi I
- Deputi II
- Deputi III
- Deputi IV
- Deputi V
- Deputi VI
- Deputi VII

### MENTERI



DR. Syarifuddin Hasan, MM, MBA

### Tugas Pokok dan Fungsi

#### Rumusan Tugas :

Membantu Presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi kebijakan di bidang Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

#### Rincian Tugas :

- merumuskan kebijakan pemerintah di bidang pembinaan koperasi dan usaha kecil menengah,
- mengkoordinasikan dan meningkatkan ketepatan penyusunan rencana dan program, pemantauan, analisis dan evaluasi di bidang koperasi dan usaha kecil menengah,
- meningkatkan peran serta masyarakat di bidang koperasi dan usaha kecil menengah,
- mengkoordinasikan kegiatan operasional lembaga pengembangan sumberdaya ekonomi rakyat,
- menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Presiden.

#### Wewenang :

- menetapkan kebijakan di bidang KURM untuk mendukung pembangunan secara makro,
- menetapkan pedoman untuk menentukan standar pelayanan minimum yang wajib dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota di bidang KURM,
- menyusun rencana nasional secara makro di bidang KURM,
- membina dan mengawasi penyelenggaraan ekonomi daerah yang meliputi pemberian pedoman, pelatihan, arahan dan supervisi di bidang KURM,
- mengetur perjanjian atau persetujuan internasional yang disahkan atas nama negara di bidang KURM,
- menerapkan standar pemberian tinjau daerah di bidang KURM,
- menerapkan kebijakan sistem informasi nasional di bidang KURM,
- menerapkan persyaratan kualifikasi usaha jasa di bidang KURM,
- menerapkan pedoman akuntasi koperasi dan pengusaha kecil menengah,
- menerapkan pedoman tata cara penyertaan modal pada koperasi,
- memberikan dukungan dan kemudahan dalam pengembangan sistem distribusi bagi KURM,
- memberikan dukungan dan ketidahaan dalam kerjasama antar KURM serta kerjasama dengan badan lainnya.

## Tentang Kementerian Koperasi dan UKM

Di Indonesia, ide-ide perkoperasian diperkenalkan pertama kali oleh Patih di Purwokerto, Jawa Tengah, R. Aria Wiratmadja yang pada tahun 1896 mendirikan sebuah Bank untuk Pegawai Negeri. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diwujudkan oleh De Wolff van Westerrode.

Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Sutomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat. Pada tahun 1915 dibuat peraturan Verordening op de Cooperatieve Vereniging, dan pada tahun 1927 Regeling Bilandische Cooperatieve.

Pada tahun 1927 dibentuk Serikat Dagang Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi penjahat-pengusaha pribumi. Kemudian pada tahun 1929, berdirilah Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebarluasan semangat koperasi. Hingga saat ini kepedulian pemerintah terhadap keberadaan koperasi nampak jelas dengan membentuk lembaga yang secara khusus menangani pembinaan dan pengembangan koperasi.

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu karyawan  
Kementerian Koperasi dan UKM  
Di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam mengisi **Kuesioner Survei Awal**, yang akan digunakan untuk mengetahui informasi dari karakteristik yang bersangkutan dalam rangka mengumpulkan data penelitian skripsi yang berjudul "**Hubungan antara kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Kewargaan Organisasional)***".

Jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, diharapkan jawaban yang diberikan sesuai dengan keadaan. Kuesioner ini tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah tetapi jawaban yang anda berikan merupakan pendapat atau kondisi sebenarnya yang anda rasakan.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Priska Dwi Meilina

**Isilah Identitas responden di bawah ini:**

|               |   |                             |
|---------------|---|-----------------------------|
| No. Responden | : | ..... (diisi oleh peneliti) |
| Nama          | : | .....                       |
| Deputi Bagian | : | .....                       |

Berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap diri sendiri dengan cara melingkarkan jawabannya.

1. Apakah Anda cenderung mudah memberikan bantuan pada orang lain (OCB)?
  - a. Ya
  - b. Tidak
2. Apakah Anda cenderung mudah bergaul/terbuka dengan yang lain (kepribadian)?
  - a. Ya
  - b. Tidak
3. Menurut Anda, manakah yang sesuai dengan kepribadian anda?
 

|   |  |
|---|--|
| a. <i>Introvert</i>                             | d. Bertanggungjawab ( <i>conscientiousness</i> ) |
| b. Kooperatif ( <i>agreeableness</i> )          | e. Tenang ( <i>stability emotional</i> )         |
| c. Ingin tahu ( <i>openness to experience</i> ) |  |



**DAFTAR NAMA RESPONDEN SURVEI AWAL**

| <b>No</b> | <b>Nama</b>                     | <b>Bidang</b>                |
|-----------|---------------------------------|------------------------------|
| 1         | Budiyono                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 2         | Wigati Handayaningsih           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 3         | Nina Nurlina                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 4         | Retno Wulandari                 | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 5         | Agung Ramandhani                | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 6         | Ahmad Handoko                   | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 7         | Prestiwanto                     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 8         | Sumiyati                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 9         | Marsuki                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 10        | Siti Fauziah                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 11        | Siti Maria Dwipertiwi           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 12        | Rossa Novitasari                | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 13        | Genep Raharjo                   | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 14        | Teguh Riyadi                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 15        | Wasis Gunadi                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 16        | Eko Hadi Prayitno               | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 17        | Agni Iswarani                   | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 18        | Astri Dibyashanty<br>Martyaloka | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 19        | Karim                           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 20        | Emyani                          | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 21        | Zerry Fatma                     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 22        | Fajar Dwi Laksono               | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 23        | Murtasiah                       | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 24        | Berry Fauzi                     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 25        | Riesta Karentina                | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 26        | Muhrim                          | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 27        | Suhendi                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 28        | Hidayati                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 29        | Irfandi                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 30        | Ruli Ruyadi                     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 31        | Lely Yuliati                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 32        | Herri Sutarto                   | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 33        | Armiati                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 34        | Nanik Rohani                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 35        | Rhamdoni                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 36        | Milda Sari                      | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 37        | Ibnu Khaldun Syamsu             | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 38        | Nurwanto                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 39        | Sutijan                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |

|    |                       |                              |
|----|-----------------------|------------------------------|
| 40 | Teddy Kurniawan       | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 41 | Entis Sutisna         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 42 | Meirawati             | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 43 | Yuliaman              | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 44 | Novia Atmasari        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 45 | Asih Idayati          | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 46 | Budi Lesmana          | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 47 | Kartika Ferry Effendi | Pemasaran dan Jaringan Usaha |

Jakarta, Maret 2012

**Kasubag TU Deputi Bidang  
Pemasaran dan Jaringan Usaha**



**Otin**

**NIP. 19640228 19203 1 001**

## DAFTAR NAMA RESPONDEN SURVEI AWAL

| <b>No</b> | <b>Nama</b>             | <b>Bidang</b> |
|-----------|-------------------------|---------------|
| 1         | Regel Paizal            | Produksi      |
| 2         | Yan Soon Andega         | Produksi      |
| 3         | Suharni                 | Produksi      |
| 4         | Hery Purnomo Tunggal    | Produksi      |
| 5         | Rahmat Suryanto         | Produksi      |
| 6         | Lydia Gandini Triastuti | Produksi      |
| 7         | Asep Abdullah           | Produksi      |
| 8         | Ratna Puspitasari       | Produksi      |
| 9         | Ferindra Roza           | Produksi      |
| 10        | Slamet Riyadi           | Produksi      |
| 11        | Ramli                   | Produksi      |
| 12        | Rani Pudjihastuti       | Produksi      |
| 13        | Togap Tambunan          | Produksi      |
| 14        | Moh. Reza               | Produksi      |
| 15        | Kukuh Suhardiyanto      | Produksi      |
| 16        | Ediyanto                | Produksi      |
| 17        | Densury Aldian          | Produksi      |
| 18        | Zulfanni                | Produksi      |
| 19        | Yogja Prihartiny        | Produksi      |
| 20        | Ayusia Rahajeng         | Produksi      |
| 21        | Puji Urip               | Produksi      |
| 22        | Ungki Pebrian           | Produksi      |
| 23        | Siti Alfisahran         | Produksi      |
| 24        | Gleger Santoso          | Produksi      |
| 25        | Gatot Suproto           | Produksi      |
| 26        | Nurkhayati              | Produksi      |
| 27        | Fiter Beresman Silaen   | Produksi      |
| 28        | Ima Rahmania            | Produksi      |
| 29        | Ferdy Irwanda           | Produksi      |
| 30        | Pujiyono                | Produksi      |
| 31        | Haryo Hary Prasetyo     | Produksi      |
| 32        | Winanto                 | Produksi      |

|           |                 |          |
|-----------|-----------------|----------|
| <b>33</b> | Sunu Satriyawan | Produksi |
| <b>34</b> | Gradus Melie    | Produksi |
| <b>35</b> | Suprpto         | Produksi |
| <b>36</b> | Indri Pusparani | Produksi |
| <b>37</b> | Suhendi         | Produksi |



### DAFTAR NAMA RESPONDEN UJI COBA

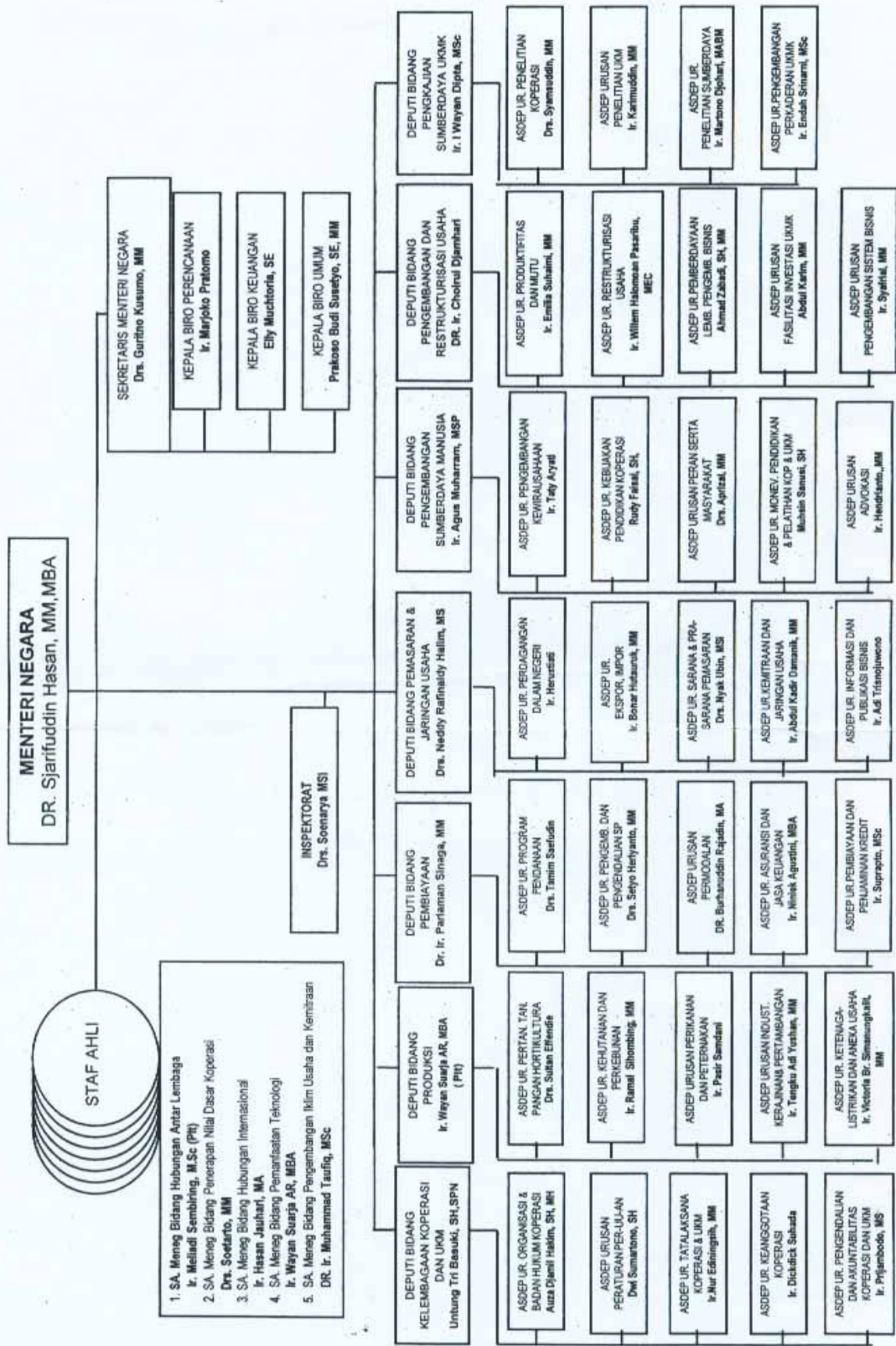
| <b>No.</b> | <b>Nama</b>             | <b>Bidang</b> |
|------------|-------------------------|---------------|
| 1          | Moch. Reza              | Produksi      |
| 2          | Ayusia Rahajeng         | Produksi      |
| 3          | Fiter Beresman Silaen   | Produksi      |
| 4          | Pujiyono                | Produksi      |
| 5          | Togap Tambunan          | Produksi      |
| 6          | Puji Urip               | Produksi      |
| 7          | Nurkhayati              | Produksi      |
| 8          | Slamet Riyadi           | Produksi      |
| 9          | Ungki Pebrian           | Produksi      |
| 10         | Irma Rahmania           | Produksi      |
| 11         | Ferindra Roza           | Produksi      |
| 12         | Siti Alfisahran         | Produksi      |
| 13         | Ferdy Irwanda           | Produksi      |
| 14         | Ratna Puspitasari       | Produksi      |
| 15         | Gleger Santoso          | Produksi      |
| 16         | Haryo Hary Prasetyo     | Produksi      |
| 17         | Asep Abdullah           | Produksi      |
| 18         | Gatot Suproto           | Produksi      |
| 19         | Winanto                 | Produksi      |
| 20         | Lydia Gandini Triastuti | Produksi      |
| 21         | Sunu Satriyawan         | Produksi      |
| 22         | Rani Pudjihastuti       | Produksi      |
| 23         | Suhendin                | Produksi      |
| 24         | Indri Pusparani         | Produksi      |
| 25         | Rahmat Suryanto         | Produksi      |
| 26         | Suprpto                 | Produksi      |
| 27         | Hery P. Tunggal         | Produksi      |
| 28         | Yogja Prihartiny        | Produksi      |
| 29         | Suharni                 | Produksi      |
| 30         | Densury Aldian          | Produksi      |

### DAFTAR NAMA RESPONDEN FINAL

| <b>No</b> | <b>Nama</b>                     | <b>Bidang</b>                |
|-----------|---------------------------------|------------------------------|
| 1         | Kartika Ferry Effendi           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 2         | Marsuki                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 3         | Yuliaman                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 4         | Wasis Gunadi                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 5         | Teddy Kurniawan                 | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 6         | Siti Maria Dwipertiwi           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 7         | Ibnu Khaldun Syamsu             | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 8         | Agung Ramandhani                | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 9         | Retno Wulandari                 | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 10        | Meirawati                       | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 11        | Budiyono                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 12        | Sutijan                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 13        | Lely Yuliati                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 14        | Zerry Fatma                     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 15        | Wigati Handayaningsih           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 16        | Sumiyati                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 17        | Prestiwanto                     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 18        | Nina Nurlina                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 19        | Siti Fauziah                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 20        | Riesta Karentina                | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 21        | Rossa Novitasari                | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 22        | Teguh Riyadi                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 23        | Novia Atmasari                  | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 24        | Hidayati                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 25        | Nurwanto                        | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 26        | Nanik Rohani                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 27        | Budi Lesmana                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 28        | Karim                           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 29        | Astri Dibyashanty<br>Martyaloka | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 30        | Agni Iswarani                   | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 31        | Entis Sutisna                   | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 32        | Ahmad Handoko                   | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 33        | Muhrim                          | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 34        | Berry Fauzi                     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 35        | Asih Idayati                    | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| 36        | Armiati                         | Pemasaran dan Jaringan Usaha |

|           |                   |                              |
|-----------|-------------------|------------------------------|
| <b>37</b> | Eko Hadi Prayitno | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| <b>38</b> | Suhendi           | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| <b>39</b> | Emyani            | Pemasaran dan Jaringan Usaha |
| <b>40</b> | Genep Raharjo     | Pemasaran dan Jaringan Usaha |

STRUKTUR ORGANISASI & PEJABAT STRUKTURAL KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM



# Riwayat Hidup



**Priska Dwi Meilina.** Priska Dwi Meilina adalah seorang mahasiswi Fakultas Ekonomi Jurusan Pendidikan Tata Niaga 2008. Mungkin tak banyak orang yang mengenal sosoknya. Lina adalah nama panggilannya. Peneliti lahir di Jakarta 23 tahun silam yaitu pada tanggal 18 Mei 1989, campuran Jawa dari bapak dan ibunya tidak membuat dia bisa berbahasa Jawa dengan fasih. Anak kedua dari 2 (dua) bersaudara dari pasangan Supriyanto dan Supriyanti Ningsih (Alm). Dia bertempat tinggal di Jalan Balai Rakyat 1 No. 23 RT. 14/RW 007 Jakarta Timur. Memulai menuntut ilmu di SD Citra sampai dengan tahun 1997 dan menyelesaikan pendidikan sekolah dasarnya di SDN 07 Pagi sampai tahun 2001, serta melanjutkan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 7 Jakarta sampai tahun 2004. Kemudian, menyelesaikan pendidikannya di Pesantren Persatuan Islam 69 Jakarta sampai tahun 2007. Semasa Aliyah di Pesantren Persatuan Islam 69 Jakarta ini yaitu sederajat dengan SMA, sering melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat sosial dan kerohanian, seperti pesantren kilat, bagi sembako untuk warga sekitarnya, dakwah keliling. Peneliti pun tak jarang mengikuti kepanitian, seperti Ummahatul *Ghad* (UG) yaitu sejenis organisasi khusus para santri. Serta, menjelang kelulusan, dia juga mengikuti kegiatan PLKJ (PROGRAM LATIHAN KHIDMAT JAM'İYAT), suatu program akhir sekolah Tingkat Aliyah/Mualimin/SMA (salah satu syarat kelulusan Ujian tingkat Akhir) di daerah Ciamis, Kuningan, Jawa Barat. Selepas menjalaninnya, dia melanjutkan pendidikan lagi di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi dengan jurusan Ekonomi Administrasi dan program studi pendidikan Tata Niaga, dengan tingkatan S1. Pengalaman kerja yang dimiliki peneliti melalui praktek Kerja Lapangan di Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, Kuningan serta pengalaman mengajar yang didapat melalui Praktek Pengajaran Lapangan (PPL) di SMK 25 Pasar Minggu Jakarta untuk mata pelajaran Pelayanan Prima.