# PENGARUH ORGANIZATINAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK INDONESIA TASIKMALAYA

**SKRIPSI**


Ditulis oleh :

| | |
|---|---|
| Nama | : Gema Anugrah Perbawa |
| Nomor Mahasiswa | : 03 311 218 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Bidang Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
**FAKULTAS EKONOMI**
**YOGYAKARTA**
**2007**

# PENGARUH ORGANIZATINAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK INDONESIA TASIKMALAYA

**SKRIPSI**

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

oleh :


| | |
|---|---|
| Nama | : Gema Anugrah Perbawa |
| Nomor Mahasiswa | : 03 311 218 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Bidang Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |


**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
**FAKULTAS EKONOMI**
**YOGYAKARTA**
**2007**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 19 Februari 2007

Penulis

Gema Anugrah Perbawa

# PENGARUH ORGANIZATINAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK INDONESIA TASIKMALAYA

| | |
|---|---|
| Nama | : Gema Anugrah Perbawa |
| Nomor Mahasiswa | : 03 311 218 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Bidang Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |

Yoyakarta, 19 Februari 2007

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Trias Setiawati, Dra,Msi.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

# Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya

Disusun Oleh: GEMA ANUGRAH PERBAWA
Nomor mahasiswa: 03311218

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 12 Maret 2007

Penguji/Pemb. Skripsi : Dra. Trias Setiawati, M.Si .....

Penguji : Drs. Subowo, MM .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

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

# HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

Sembah sujudku kepada mama dan ayah yang dengan segenap upaya mengasuh, membimbing dan mendidikku, telaga kasih yang tak pernah kering mengalirkan untaian do'a untuku

Teteh delta n mas Adhit juga si kecil kesya

Adiku langka, keep on rock'in bro...

# ABSTRACT

The title of this thesis is The Influence of Organizational Citizenship Behavior to Employee Performance of Bank Indonesia Tasikmalaya. The purpose of this research is to know that, is OCB has a positif and significant influence to employee performance of Bank Indonesia Tasikmalaya?. And to know which one from 5 variables of OCB (obedience, loyalty, participation, altruism, sportmanship) that most influence to employee performance of Bank Indonesia Tasikmalaya. This research was did with qualitative and quantitative methode, in order to the research give an aqurate result. Quantitative research was did with instrument questioners then manner with SPSS.13 computer program. Whereas for qualitative research was did with interview and observation. Then make a conclusion from the data that got.

From observation and interview result, the conclusion is generally the employee of Bank Indonesia Tasikmalaya has a high enough of OCB an work performance. Whereas from statistical analisys the conclusion is OCB has a positif and significant influence to employee of Bank Indonesia Tasikmalaya as 73,4 %. Partially each of OCB variables has an influence to employee performance of Bank Indonesia Tasikmaya. And from analisys result, obedience is the variable that most influence to employee performance of Bank Indonesia Tasikmalaya. It showed by score of $r^2$, obedience variable has a biggest score than other independent varables as 0,183.

.

*Keywords* : *Organizational Citizenship Behavior, Performance and Employee*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya." Sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi UII.

Skripsi ini membahas mengenai bagaiman pengaruh OCB terhadap prestasi kerja karyawan bank Indonesia tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukan bahwa OCB (*obedience, loyalty, participation, helping* dan *sportsmanship*) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan dari kelima variabel OCB, variabel *obedience* adalah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang baik secar langsung maupun tidak langsung berperan dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya :

1. Drs. Asmai Ishak, M.Bus. Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Trias setiwati, Dra,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
3. Dra, Suhartini M.si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

5. Mama dan ayah, dan semua keluarga terima kasih atas dukungan serta do'anya.
6. Temen-temen kampus seperjuangan, thanks 4 all your support n help.
7. My beloved Apprentice XL team, keep sotoy guys....
8. Anak-anak kos PKP Cempaka Indah 3, yang sudah menjadi keluarga besarku di jogja.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan semangat serta dorongan hingga akhirnya skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Akhirnya dengan segala kekuranga dan keterbatasan kemampuan dari penulis, mudah-mudahan karya ini dapat menjadi tambahan ilmu bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum, wr. Wb.*

Yogyakarta, 19 Februari 2007

Penulis

Gema Anugrah Perbawa

## DAFTAR ISI

Halaman

**Halaman Sampul Depan Skripsi** ..... i

**Halaman Judul Skripsi** ..... ii

**Halaman Perrnyataan Bebas Plagiarisme** ..... iii

**Halaman Pengesahan Skripsi** ..... iv

**Halaman Pengesahan Ujian Skripsi** ..... v

**Halaman Persembahan** ..... vi

**Abstrak** ..... vii

**Kata Pengantar** ..... viii

**Daftar Isi** ..... x

**Daftar Tabel** ..... xv

**Daftar Gambar** ..... xix

**Daftar Lampiran** ..... xx

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1

1.2 Rumusan Masalah Penelitian ..... 12

1.3 Tujuan Penelitian ..... 12

1.4 Manfaat Penelitian ..... 13

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu ..... 14

2.2 Landasan Teori ..... 18

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 18

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 18

2.2.1.2 Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 20

2.2.1.3 Ruang Lingkup Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 22

2.2.1.4 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 24

2.2.2 Organizational Citizenship Behavior ..... 25

2.2.2.1 Pengertian Organizatonal Citizenship Behavior ..... 25

2.2.2.2 Sebab Timbulnya Organizatonal Citizenship Behavior ..... 28

2.2.2.3 Dimensi Organizatonal Citizenship Behavior ..... 32

2.2.2.4 Manfaat Organizatonal Citizenship Behavior ..... 36

2.2.3 Prestasi Kerja ..... 40

2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja ..... 40

2.2.3.2 Unsur- unsur/Faktor-faktor Prestasi Kerja ..... 41

2.2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja ..... 46

2.2.3.4 Langkah-langkah dalam Menilai Prestasi Kerja ..... 46

2.2.3.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja ..... 47

2.2.3.6 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja ..... 48

2.2.4 Hubungan Antara Organizatonal Citizenship Behavior dengan Prestasi Kerja ..... 48

2.3 Kerangka Teoritis ..... 54

**BAB III METODE PENELITIAN**


3.1 Lokasi Penelitian ..... 56

3.1.2 Profil Bank Indonesia Tasikmalaya ..... 56

3.1.3 Visi Bank Indonesia ..... 58

3.1.4 Misi Bank Indonesia ..... 58

3.1.5 Sasaran Strategis Bank Indonesia ..... 59

3.1.6 Tugas Pokok Bank Indonesia ..... 59

3.1.7 Organisasi Bank Indonesia ..... 60

3.1.8 Manajemen Intern ..... 63

3.1.9 Tugas Direktorat Manajemen SDM Bank Indonesia ..... 64

3.2 Variabel Penelitian ..... 64

3.3 Definisi Operasional ..... 65

3.4 Parameter & Indikator ..... 68

3.5 Instrumen Pengumpul Data ..... 70

3.6 Data dan Teknik Pengumpul Data ..... 72

3.7 Populasi dan Sampel ..... 73

3.7.1 Populasi ..... 73

3.7.2 Sampel ..... 73

3.8 Uji Instrumen Penelitian ..... 74

3.8.1 Uji Validitas ..... 75

3.8.1.1 Hasil Uji Validitas ..... 76

3.8.2 Uji Reliabilitas ..... 79

3.8.2.1 Hasil Uji Reliabilitas ..... 80

3.9 Alat Analisis ..... 84

3.9.1 Regresi Linear Berganda ..... 84

3.9.2 Uji Hipotesis ..... 85

3.9.2.1 Uji Hipotesis 1 ..... 85

3.9.2.2 Uji Hipotesis 2 ..... 87

**BAB IV ANALISIS DATA**

4.1 Analisis Deskriptif ..... 89

4.1.1 Observasi & Wawancara ..... 89

4.1.2 Analisis Karakteristik responden ..... 92

4.1.3 Analisis Masing-masing Variabel OCB & Prestasi Kerja ..... 99

4.1.4 Analisis Variabel OCB & Prestasi Kerja masing-masing karakteristik 120

4.1.4.1 Variabel Organizational Citizenship Behavior ..... 121

4.1.4.2 Variabel Prestasi Kerja ..... 142

4.2 Analisis Kuantitatif ..... 162

4.2.1 Persamaan Regresi Linear Berganda ..... 162

4.2.2 Uji Hipotesis ..... 164

4.2.2.1 Uji Hipotesis 1 ..... 165

4.2.2.2 Uji Hipotesis 2 ..... 168

**BAB V KESIMPULAN & SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 176

5.2 Saran ..... 177

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

2.1 Konseptualisasi Dimensi-dimensi OCB dalam Penelitian Terdahulu ..... 32

3.1 Skala dan Jawaban Variabel OCB ..... 70

3.2 Skala dan Jawaban Variabel Prestasi Kerja ..... 71

3.3 Jumlah Item Pertanyaan Variabel OCB ..... 71

3.4 Jumlah Item Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja ..... 72

3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Obedience ..... 76

3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalty ..... 76

3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Participation ..... 77

3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Altruism ..... 77

3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Sportmanship ..... 78

3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja ..... 78

3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Obedience ..... 80

3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalty ..... 81

3.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Participation ..... 81

3.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Altruism ..... 81

3.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sportmanship ..... 82

3.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja ..... 83

4.1 Karakteristik Jenis Kelamin responden ..... 92

4.2 Karakteristik Status Pernikahan ..... 93

4.3 Karakteristik Umur ..... 94

4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir ..... 95

4.5 Karakteristik Masa Kerja ..... 96

4.6 Karakteristik Jumlah Tanggungan ..... 97

4.7 Ringkasan Kelompok responden Dominan ..... 98

4.8 Skor Rata-rata Jawaban Variabel Obedience ..... 100

4.9 Kategori Responden Variabel Obedience ..... 101

4.10 Skor Rata-rata Jawaban Variabel Loyalty ..... 103

4.11 Kategori Responden Variabel Loyalty ..... 104

4.12 Skor Rata-rata Jawaban Variabel Participation ..... 105

4.13 Kategori Responden Variabel Participation ..... 107

4.14 Skor Rata-rata Jawaban Variabel Altruism ..... 108

4.15 Kategori Responden Variabel Altruism ..... 110

4.16 Skor Rata-rata Jawaban Variabel Sportmanship ..... 111

4.17 Kategori Responden Variabel Sportmanship ..... 113

4.18 Skor Rata-rata Jawaban Variabel Prestasi Kerja ..... 114

4.19 Kategori Responden Variabel Prestasi Kerja ..... 116

4.20 Ringkasan Kategori Dominan Masing-masing Variabel ..... 118

4.21 Ringkasan Tingkat Kontribusi Dominan Masing-masing Variabel OCB ..... 119

4.22 Tingkat Kontribusi Variabel Prestasi Kerja ..... 120

4.23 Kategori Tingkat OCB Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 122

4.24 Komposisi Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 123

4.25 Kategori Tingkat OCB Berdasarkan Status Pernikahan ..... 124

4.26 Komposisi Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan Status Pernikahan ..... 126

4.27 Kategori Tingkat OCB Berdasarkan Umur ..... 126

4.28 Komposisi Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan Umur..... 129

4.29 Kontribusi Tingkat OCB Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ..... 129

4.30 Kategori Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir..... 132

4.31 Kategori Tingkat OCB Berdasarkan Masa Kerja ..... 133

4.32 Komposisi Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan Masa Kerja ..... 137

4.33 Kategori Tingkat OCB Berdasarkan Jumlah Tanggungan ..... 138

4.34 Komposisi Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan Jumlah Tanggungan..... 140

4.35 Ringkasan Komposisi Tingkat OCB Paling Tinggi Berdasarkan Karakteristik Responden ..... 141

4.36 Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 142

4.37 Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... 144

4.38 Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan ..... 145

4.39 Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan..... 146

4.40 Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Umur ..... 147

4.41 Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Umur ..... 149

4.42 Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ..... 150

4.43 Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ..... 153

4.44 Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .... 154

4.45 Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja . 157

4.46 Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Jumlah Tanggungan ..... 158

4.47 Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Jumlah Tanggungan..... 160

4.48 Ringkasan Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Paling Tinggi Berdasarkan Karakteristik Responden ..... 161

4.49 Nilai $F_h$, $F_t$, R dan $R^2$ ..... 167

4.50 Nilai $t_h$, $t_t$, dan $r^2$ ..... 175

## DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Model OCB Berdasarkan Motif ..... 31

2.2 Kerangka Teoritis ..... 54

3.1 Struktur Organisasi Bank Indonesia ..... 61

3.2 Struktur Organisasi Bank Indonesia Tasikmalaya ..... 62

4.1 Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesis pada taraf nyata 5 %
( uji F) ..... 166

4.2 Diagram Pengaruh OCB terhadap Prestasi Kerja ..... 167

4.3 Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesis pada taraf nyata 5 %
(uji t $X_1$) ..... 169

4.4 Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesis pada taraf nyata 5 %
(uji t $X_2$) ..... 170

4.5 Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesis pada taraf nyata 5 %
(uji t $X_3$) ..... 171

4.6 Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesis pada taraf nyata 5 %
(uji t $X_4$) ..... 173

4.7 Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesis pada taraf nyata 5 %
(uji t $X_5$) ..... 174

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran


I Surat Keterangan Penelitian Dari Bank Indonesia ..... 182

II Kuesioner ..... 183

III Reliability Analisis – Scale (Alpha) ..... 184

IV Data Keterangan Umum Responden ..... 185

V Distribusi Jawaban Responden Masing-masing Variabel ..... 186

VI Regression ..... 187

VII Tabel r ..... 188

VIII Tabel F ..... 189

IX Tabel t ..... 190

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia teknologi dan bisnis terjadi begitu pesat sehingga menyebabkan persaingan semakin ketat. Hal ini menyebabkan organisasi-organisasi harus cermat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Hal tersebut harus menjadi salah satu fokus utama bagi perusahaan yang terjun dalam lingkungan global. Diantaranya dengan membangun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang handal.

Evolusi organisasi yang cepat telah membawa organisasi sebagai suatu tim yang global dan virtual. kesuksesan organisasi sangat tergantung pada penggunaan tim tersebut, khususnya dalam proyek yang dipusatkan pada pengembangan produksi baru, pengembangan *software* aplikasi, pengintegrasian rantai persediaan dan banyak aktivitas lain. Lebih Lanjut, proses *globalizing* inovasi menggunakan sumber daya virtual telah menjadi suatu jalan penting untuk mengakses pengetahuan yang berbeda dan telah menjadi suatu hal yang sangat mendesak untuk perusahaan untuk berhasil dalam pasar global. Misalnya kemajuan dalam teknologi komunikasi telah membentuk kembali frekwensi dan cara interaksi sehari-hari antara pelanggan dan teman kerja.

Kompleksitas dinamika kehidupan organisasi menghasilkan berbagai bentuk perilaku yang diperankan oleh karyawan. Perilaku-perilaku kerja karyawan telah menjadi subjek penelitian yang menarik minat para peneliti dan

akademisi. Penelitian-penelitian di bidang ini dilakukan terutama untuk membangun konsepsi-konsepsi yang berguna sebagai masukan dalam menetapkan keputusan dan kebijakan dalam bidang MSDM (Pareke, 2004, ¶ 3).

Bank Indonesia sebagai bank sentral mempunyai peran yang sangat strategis bagi masyarakat pada umumnya dan pembangunan ekonomi pada khususnya. Yang paling mendasar adalah perannya dalam mencetak dan mengedarkan uang. Dengan peran seperti ini maka Bank Indonesia bertugas untuk mencapai dan memelihara kestabilan nilai mata uang. Tugas Bank Indonesia yang kedua terkait dengan pengaturan dan pelaksanaan sistem pembayaran, yaitu mencakup sekumpulan kesepakatan, aturan, standar, dan prosedur yang digunakan dalam mengatur peredaran uang antar pihak dalam melakukan ekonomi dan keuangan dengan mengguanakan instrumen pembayaran yang sah. Tugas ketiga yang juga sangat vital dilakukan oleh bank sentral berkaitan dengan kewenangan dengan kewenangan dalam mengatur dan mengawasi perbankan, mengingat peran penting bank sebagai lembaga kepercayaan dan lembaga intermediasi keuangan dalam memobilisasi dana masyarakat dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dan alternatif pembiayaan lainnya untuk dunia usaha.lebih dari itu, perbankan mempunyai peran vital dalam pelaksanaan kebijakan moneter karena sebagian besar peredaran uang dalam perekonomian berlangsung melalui perbankan (sugiyono, 2003, hlm. 4).

Pada awal didirikannya Bank Indonesia Tasikmalaya tahun 1979, pada saat itu jumlah bank yang harus dilayani oleh Bank Indonesia Tasikmalaya relatif masih sedikit, juga perkembangan ekonomi Tasikmalaya dan ciamis belum berkembang seperti sekarang ini.

Sejak ditetapkannya kebijaksanaan pemerintah di bidang moneter, keuangan dan perbankan tanggal 27 Oktober 1988 (PAKTO 27), pertumbuhan dan perkembangan perbankkan dalam iklim deregulasi dan globalisasi meningkat cukup pesat, ditambah lagi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Presiden No. 38 tanggal 26 Oktober 1988 yang memutuskan bahwa pengawasan dan pembinaan terhadap bank perkreditan rakyat dilakukan langsung oleh Bank Indonesia.

Bank Indonesia Tasikmalaya merupakan kebanggaan masyarakat dan tolak ukur pembangunan di wilayah Priangan Timur khususnya di wilayah Tasikmalaya dan Ciamis. Diharapkan dalam kurun waktu 25 tahun mendatang, eksistensi Bank Indonesia Tasikmalaya akan semakin bermanfaat dan menunjang pembangunan di wilayah Tasikmalaya dan Ciamis. maka mulai dirasakan akan kebutuhan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar tercipta prestasi kerja yang tinggi dan agar peran, fungsi, tugas serta tujuan Bank Indonesia pun akan terlaksana dengan baik.

Perlu ditekankan juga bahwa lingkungan kantor Bank Indonesia Tasikmalaya ini tidak semata-mata hanya bertujuan sebagai tempat bekerja yang nyaman dan representatif, akan tetapi diharapkan agar sumber daya manusia yang

berada didalamnya dapat lebih meningkatkan pelayanannya baik kepada masyarakat maupun pihak-pihak lainnya yang terkait, sehingga tugas Bank Indonesia dapat berperan dan berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Dalam menghadapi dunia global, oleh karena itu Bank Indonesia Tasikmalaya harus dapat memiliki dan mempertahankan secara baik karyawan yang konsisten pada visi, misi, tujuan dan sasaran Bank Indonesia Tasikmalaya. Dalam memasuki era globalisasi ini, setiap organisasi dituntut untuk menjadi organisasi berskala besar dan bekelas/berstandar internasional. Bagi Bank Indonesia Tasikmalaya agar bisa mempertahankan keunggulan dan daya tahan di dunia global adalah dengan menempatkan sumber daya manusia sebagai tumpuan utama untuk selalu ditumbuhkembangkan.

Bagi Bank Indonesia Tasikmalaya, MSDM mempunyai peran yang penting dalam perusahaan. Spesialis SDM, manajer dan karyawan lainnya harus secara aktif mencari cara untuk mempersiapkan peran kerja di masa mendatang, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan kebutuhan kerja yang baru di lingkungan yang dinamik.

Kondisi organisasi Bank indonesia Tasikmalaya. yang terdiri dari karyawan yang multietnis serta tugas dan tujuan yang beragam. menyebabkan karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut. Apabila hal tersebut tidak dikelola dengan baik, maka tidak mustahil kondisi tersebut akan rawan konflik dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaftif

terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat dan memperlambat kemampuan untuk adaptif ini.

Kondisi Bank Indonesia Tasikmalaya seperti yang disebutkan diatas memberi implikasi bahwa sumber daya manusia yang potensial, mampu mengadaptasi kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan kinerja yang baik yang menjadi kebutuhan Bank Indonesia Tasikmalaya. Bank Indonesia Tasikmalaya selalu berusaha menemukan dan melaksanakan kebijakan dan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif sehingga akan diperolah hasil kerja yang diharapkan.

Robbins mengemukakan bahwa untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien dituntut karyawan yang mempunyai perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi (*good citizen*). Kebutuhan terhadap karyawan yang memiliki kategori "*good citizen*" merupakan hal utama yang tidak bisa diabaikan manajemen karena akan berdampak pada kinerja organisasi (Robbins, 2002, hlm. 299)

Dengan demikian Bank Indonesia Tasikmalaya harus mencari cara untuk mengetahui dan memahami prilaku karyawan khususnya yang dapat meningkatkan fungsi organisasi secara keseluruhan yang efektif dan efisien. Untuk memahami konsekuensi positif organisasional ini dibutuhkan pemahaman yang utuh terhadap nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia

dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi bagi Bank Indonesia Tasikmalaya.

Perilaku karyawan di tempat kerjanya dapat dikelompokan ke dalam 2 jenis, perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas resminya (*in-role behavior*), dan perilaku diluar peran resmi (*extra-role behavior*). Perilaku *extra-role* sangat penting artinya bagi keefektifan organisasi, terutama di tengah-tengah lingkungan bisnis yang sedang berejolak sekarang ini. Konstruk perilaku *extra-role* telah dikonseptualisasikan kedalam berbagai operasionalisasi variable penelitian, yang paling terkenal adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) (Pareke, 2004, ¶ 1).

Realitas yang ada di Bank Indonesia Tasikmalaya, banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan pegawai, misalnya membantu rekan kerja melaksanakan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja dll. Perilaku-perilaku ini termasuk perilaku *extra-role*. Menurut Pareke perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra role* dalam organisasi juga dikenal dengan dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan peran yang dilakukan secara sukarela (Pareke, 2004, ¶ 4).

Antara kepuasan, komitmen dan OCB bisa menyebabkan perilaku positif terhadap pekerjaan dan organisasi yang ditujukan untuk mengarahkan karyawan pada perilaku *extra-role*. Selain itu kepuasan dan komitmen yang tinggi bisa

memotivasi seseorang untuk berprilaku menolong sebagai timbal balik atas pemenuhan dan ungkapan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka (Rifai, 2005, hal. 139).

OCB disamakan dengan *extra-role* karena tidak secara khusus diperlukan/disyaratkan dalam pekerjaan. Bagaimanapun seringkali sulit untuk membuat perbedaan antara kebutuhan pekerjaan dengan OCB. Batas antara OCB atau *extra-role behavior* dengan *in-role behavior* seringkali mendapat tafsiran berbeda dari para karyawan. Sebagian karyawan mungkin berpendapat bahwa memberikan perilaku *extra* atau tanggung jawab lebih dalam pekerjaan merupakan OCB. Karyawan lain mungkin mengartikan perilaku *extra* atau tanggung jawab lebih yang diberikan, dinilai sama dengan tugas lainnya sebagai *in-role behavior.*

Oleh karena itu karyawan bisa dikatakan melakukan OCB, tergantung dari bagaimana mereka menggambarkan tanggung jawab pekerjaan mereka. Karena OCB meluas diluar peran formal.

Mackenzie berpendapat bahwa ada hubungan antara *altruism, civic virtue, courtesy*, dan *sportsmanship* terhadap prestasi kerja dan OCB juga merupakan elemen penting dalam peningkatan prestasi kerja (lovell. et al, 1999, ¶ 5,6).

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela,

karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (podsakoff, et al., 2000, hlm 515).

Brief and Motowidlo mengintimidasi bahwa OCB bisa dipengaruhi oleh berbagai factor seperti norma timbal balik dan keterpaduan kelompok (Kidwell, 1997, ¶ 2).

Menurut Sloat, OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik (*good citizen)*. Sedangkan menurut Markoczy & Xin, karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan OCB. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada angotanya yang bertindak sebagai "*good citizen*" (Hardaningtyas, 2004, ¶ 4).

Untuk mencapai kesuksesan pada Bank Indonesia Tasikmalaya dibutuhkan semangat kerja karyawan yang mengarah pada *good citizenship.* Artinya *good citizenship* dapat terwujud jika karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada seluruh karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya maka akan lebih mudah bagi pihak manjemen Bank Indonesia Tasikmalaya untuk menempatkan pegawai tersebut pada karakteristik tugas yang sesuai, karena berkaitan dengan efektifitas tugas yang nantinya akan dicapai, hal ini akhirnya akan meningkatkan efektivitas Bank Indonesia Tasikmalaya.

Seperti yang diungkapakan Organ (1990), OCB mencerminkan usaha anggota untuk memelihara hubungan dalam kelompok yang lebih bersifat social. Oleh karena itu akan tercipta kekompakan dan situasi yang hangat dalam organisasi. Kelompok yang kompak melahirkan suatu identitas sosial kuat yang dapat meningkatkan keinginan anggota untuk menolong satu sama lain (Pareke, 2004, ¶ 10) .

OCB merupakan perilaku organisasional yang penting, oleh karena itu banyak penelitian yang mulai menunjukan hubungan dengan konsekuensi positif organisasional. Berkaitan dengan konsekuensi positif organisasional, maka karyawan harus mengetahui standard-standard apa yang harus dipenuhi sehingga ia menerima konsekuensi positif organisasi. Oleh karena itu sikap terhadap budaya organisasi menjadi penting karena hal ini menentukan perilaku karyawan selanjutnya

Kondisi organisasi tersebut menjadikan OCB sebagai hal penting. Iklim organisasi/budaya organisasi dapat menjadi penyebab yang kuat atas berkembangnya OCB di Bank Indonesia Tasikmalaya. Didalam iklim organisasi yang positif karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaanya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian jelaslah OCB merupakan hal yang perlu dikelola dengan baik.

OCB merupakan salah satu bentuk perilaku diluar peran kerja resmi karyawan yang sangat bermanfaat bagi keefektifan organisasi dalam jangka panjang (Pareke, 2004, ¶ 4).

Kebanyakan OCB telah dipelajari di Amerika Serikat (AS) dengan menggunakan landasan teori dari Organ. hal itu menunjukan keberhasilan teori Organ (1988). Dalam konteks global OCB memang masih minim. Hanya baru-baru ini OCB telah dipelajari dalam konteks international lainnya. Seperti di China, Singapore, Taiwan, Australia, Japan dan Hong Kong. Riset mengenai OCB dalam konteksnya diluar AS, sangatlah penting karena dimensi pengukuran OCB digunakan dalam berbagai kultur yang berbeda. Seperti yang diungkapkan Podsakoff et al. (2000), konteks *cultural* bisa mempengaruhi bentuk OCB dalam organisasi (Lievens & anseel, 2004, ¶ 5).

OCB merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari prestasi kerja. Salah satu yang menyebabkan pencapaian prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya yang baik adalah munculnya prilaku atau aktifitas karyawan yang melebihi dari peran yang telah disyratkan kepadanya. Misalnya secara sukarela bekerja lembur ketika sedang dibutuhkan, menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja, membantu rekan kerja yang sedang mempunyai banyak pekerjaan dll. Perilaku seperti itulah yang disebut OCB.

Individu yang menunjukan tingkat partisipasi, loyalitas dan kepatuhan dalam proses-proses organisasional akan merasakan adanya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dan karenanya akan memperlihatkan tingkat prestasi kerja yang tinggi (Pareke, 2004, ¶ 4).

Akan menguntungkan sekali jika diketahui tingkat OCB karyawan sehingga tugas-tugas pimpinan juga akan menjadi lebih ringan, karena jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi konsekuensinya adalah akan

meningkatkan produktifitas dan kesuksesan dirinya yang akhirnya mendukung kesuksesan organisasi.

Namun hingga saat ini, penelitian tentang OCB dan Prestasi kerja karyawan dinilai masih belum merumuskan secara gamblang hubungan OCB dan prestasi kerja. Karena penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap prestasi kerja yang masih minim, membuat perkembangan litelatur di bidang ini tidak mampu mengakomodasi kedudukan pentingnya dalam upaya menciptakan keefektifan organisasi. Oleh karena itu penelitian di bidang ini memerlukan investigasi lebih lanjut.

Dari beberapa kajian yang telah diuraikan diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek dan salah satunya adalah OCB. Karena OCB adalah cerminan sikap perilaku dalam organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi. OCB yang baik akan membentuk karyawan sebagai "*good citizen*" yaitu karyawan yang dapat mempertahankan visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hal – hal tersebut diatas maka penulis memutuskan untuk meneliti mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan judul "***Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya*** "

## 1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan penulis memutuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya?.
2. Variable *organizational citizenship behavior* manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya?.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui variable *organizational citizenship behavior* manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya.

**1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti :
   - Memperluas dan menambah pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi pihak Bank Indonesia Tasikmalaya
   - Memberikan masukan untuk pembentukan *good citizen* bagi perusahaan dan arti pentingnya *organizational citizenship behavior* dalam peningkatan prestasi kerja karyawan dan organisasi.
   - Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan *strategic*/kebijakan perusahaan dalam bidang pengembangan SDM di masa sekarang dan yang akan datang terutama yang dapat meningkatkan prilaku OCB.
3. Bagi masyarakat luas
   - Memberikan sumbangan kepustakaan.
   - Memberikan kontribusi pemikiran tentang analisa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Sharon E. Lovell, Arnold S. Kahn, Jennifer Anton, Amanda Davidson, Elizabeth Dowling, Dawn Post, and Chandra Mason (1999). Yang berjudul "***Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation?***"

   Tujuan penelitian ini adala untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara wanita dan pria dalam frekuensi memerankan OCB, apakah ada perbedaan antara prestasi kerja yang dicapai wanita dan pria, serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh OCB terhadap prestasi kerja baik karyawan secara keseluruhan (baik wanita ataupun pria).

   Dengan menggunakan analisis determinasi RA, penelitian tersebut menghasilkan, seperti dugaan sebelumnya hasil tes menunjukan bahwa wanita (M 67.665, SD = 8.335) lebih banyak melakukan OCB daripada pria [M = 64.119, SD = 10.145; t(94) = 1.878, p = .063, d = .376]. walaupun tidak ada perbedaan sinifikan. Dan tingkat prestasi kerja wanita (M = 92.146, SD = 4.916) lebih tinggi daripada pria [M = 91.125, SD = 5.719; t(93) = .932, p .354].

Dari hasil analisis korelasi disimpulkan bahwa hubungan antara OCB dan tingkat prestasi kerja. Diketahui ada korelasi positif antara skor OCB (M = 66.151, SD = 9.70) and tingkat prestasi kerja (M= 91.740, SD= 5.241) untuk semua responden [r(93) .384, p [*less than*] .01].

Skor OCB dan tingkat prestasi kerja secara bersama-sama ada korelasi signifikan antara wanita [r(54) = .382, p [*less than*] .01], dan pria [r(39) = .367, p [*less than*] .05].

2. Penelitian oleh Veri Djatmika Adhiraharja (1999) yang merupakan tesis di program Magister Manajemen UGM yang berjudul "***Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Organizatinal Citizenship Behavior Karyawan pada Direktorat SDM PT.Telekomunikasi Indonesia tbk.***"

   Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan karir terhadap *Organizational citizenship Behavior* Karyawan pada Direktorat SDM PT.Telekomunikasi Indonesia tbk.

   Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kepuasan Karir terhadap *Organizatinal Citizenship Behavior* Karyawan pada Direktorat SDM PT.Telekomunikasi Indonesia tbk adalah positif tetapi sangat lemah. Hal ini ditunjukan dengan adanya nilai koefisien regresi 0,153 dengan nilai determinasi adalah 0,022. hal ini berarti hanya 2,20% variasi variabel OCB bisa dijelaskan oleh variasi variabel kepuasan karir. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Pada pengujian signifikansi dihasilkan t hitung < t table dan F hitung < F tabel, maka hal ini menunukan bahwa variabel kepuasan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable OCB. Hal ini sangat mungkin terjadi, karena berdasarkan teori yang ada, munculnya perilaku OCB tidak hanya disebabkan oleh variable kepuasan karir saja, melainkan juga oleh bermacam hal. Diantaranya budaya perusahaan, komitmen organisasi, keadilan yang diterima oleh karyawan dan lain-lain.

3. Penelitian oleh Rertyo Isfandiny (2004) yang merupakan skripsi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UII yang berjudul "***Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Gunung Meliau Kaliantan Barat***".

   Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Gunung Meliau Kalimantan Barat. Serta dari ketiga variable *organizational citizenship behavior* manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Gunung Meliau Kaliantan Barat.

Hipotesis 1 yang menyatakan "ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Gunung Meliau Kalimantan Barat terbukti. Hal ini dapat dilihat dari besarnya Fh (66,562) > Ft (3,0598) dan probabilitas 0.005 (P< 5%) berarti semua variable *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama mempengaruhi variable prestasi kerja . koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,586 menunjukan bahwa variable OCB secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan sebesar 58,9 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain selain variable bebas yang diteliti.

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variable *obedience*" terbukti. Hal ini dapat dilihat dari besarnya $r^2$ dimana variable *obedience* mempunyai $r^2$ terbesar diantara variable bebas yang lain, yaitu sebesar 0,241.

Dari beberapa kajian yang telah diuraikan diatas menunjukan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek. Dan salah satunya *organizational citizenship behavior*. Karena OCB adalah cerminan sikap/perilaku dalam organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu

organisasi. OCB yang baik akan membentuk karyawan sebagai "*good citizen*" yaitu karyawan yang dapat mempertahankan visi,misi dan tujuan organisasi.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya.

Sedangkan yang menjadi variable *independent* adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan kajian teoritis diatas maka diambil beberapa item OCB yang sesuai dengan keadaan perusahaan yaitu, *Obedience, Loyalty, Participation, Altruism (helping)* dan *Sportmanship*

Dan untuk variable *dependent* adalah prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Berdasarkan kajian teoritis diatas maka diambil beberapa item prestasi kerja yang sesuai dengan keadaan perusahaan yaitu, *quantity of work, quality of work, job knowledge* dan *cooperation.*

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai "Seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain" Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang – orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan – pekerjaan itu sendiri. Definisi tersebut memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia (Handoko, 1987, hlm. 3).

Manusia merupakan sumber daya organisasional yang berharga untuk mencapai kinerja tinggi serta berkelanjutan. Masing – masing penulis buku teks tentang bidang tersebut membuat definisi yang berbeda mengenai manajemen sumber daya manusia. Antara lain Menurut Flippo, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.Definisi ini menggabungkan fungsi – fungsi manajemen dan fungsi – fungsi operatif di bidang personalia (Handoko, 1987, hlm. 3).

Sedangkan menurut French, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi (Handoko, 1987, hlm. 4).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001, hlm. 2).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2001, hlm. 2).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menjelaskan keanekaragaman aktivitas – aktivitas yang terlibat dalam penarikan, pengembangan dan mempertahankan tenaga kerja organisasional yang berbakat dan bersemangat. Ini melibatkan tanggung jawab manajerial yang bukan hanya sekedar melakukan staffing dalam organisasi dengan tenaga kerja yang handal tetapi juga untuk memastikan bahwa potensi kinerja mereka akan terwujud sepenuhnya.

### 2.2.1.2 Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia

Elemen – elemen utama dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah (Schermerhon, 1996, hlm. 314) :

- Menarik tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekruitmen, dan seleksi sumber daya manusia.
- Mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan karier pegawai.
- Mempertahankan tenaga kerja yan berkualitas, mengelola penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi dan *benefit*, dan hubungan tenaga kerja dengan manajemen

Ada beberapa perkembangan baru dalam manajemen sumber daya manusia yang mendukung prestasi kerja semakin tinggi (Handoko, 1987, hlm. 25) :

1. Keterbukaan

   Dalam kegiatan – kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti kemungkinan karyawan untuk melihat *file* personalia, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kondisi kerja, dan pengumuman lowongan kerja.

2. Proaktivitas

   Atau pengenalan program – program sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) tanpa menunggu permintaan manajemen puncak.

3. Orientasi Sistem

   Diagnosis dan penilaian berbagai perkembangan dan krisis yang terjadi di luar maupun didalam organisasi (tetapi diluar departemen SDM) dan dampaknya terhadap organisasi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

4. Penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia
5. Keterlibatan strategik seperti halnya keterlibatan operasional manajerial

### 2.2.1.3 Ruang Lingkup Kegiatan manajemen Sumber daya manusia

Setelah organisasi merancang dan merancang kembali pekerjaan, berbagai upaya dibuat untuk mengestimasi kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi di masa yang akan datang melalui perencanaan sumber daya manusia. Atas dasar informasi analisis pekerjaan dan kebutuhan karyawan di waktu yang akan datang, kegiatan penarikan berusaha memperoleh para pelamar pekerjaan yang *qualified* untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Apa yang dihasilkan adalah sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi.proses ini memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan.

Seringkali karyawan baru jarang secara tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, mereka harus dilatih agar dapat melaksanakan pekerjaan yang efektif. Rencana sumber daya manusia selanjutnya menunjukan permintaan baru organisasi. Berbagai permintaan ini dipenuhi penarikan para karyawan tambahan dan melalui pengembangan para karyawan yang telah ada. Program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru agar karyawan tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan karir pribadi mereka. Kemudian sejalan dengan perubahan permintaan, kegiatan penempatan melakukan transfer, promosi, demosi, pemberhentian sementara, atau bahkan pemecatan karyawan.

Untuk memeriksa kegiatan manajemen sumber daya manusia di atas, prestasi kerja perlu dinilai. Kegiatan penilaian ini tidak hanya mengevaluasi prestasi kerja karyawan, tetapi juga menunjukan seberapa baik berbagai kegiatan MSDM telah dilakukan. Prestasi kerja karyawan yang tidak baik bisa berarti bahwa kegiatan-kegiatan seleksi, latihan atau pengembangan perlu ditinjau

kembali, atau mungkin ada masalah dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan ini mencakup pengupahan dan penggajian, serta berbagai kompensasi pelengkap - *fringe benefit* seperti asuransi dan rekreasi. Balas jasa lain juga berupa pelayanan karyawan, seperti penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat, yang biasanya merupakan perwujudan kepatuhan legal.

Selanjutnya, upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Bila kegiatan MSDM tidak memuaskan kebutuhan karyawan secara sukses, para karyawan mungkin berkumpul, para karyawan mungkin berkumpul dan melakukan kegiatan kolektif. Hal ini mengakibatkan MSDM dihadapkan dengan situasi baru, hubungan serikat karyawan manajemen. Untuk menanggapi tuntutan kolektip karyawan, fungsi MSDM perlu merundingkan dan mengadministrasikan suatu perjanjian kerja.

Efektifitas kerja departemen SDM dapat dievaluasi dengan melakukan audit personalia. Keterbatasan anggaran sering memaksa departemen SDM hanya melakukan evaluasi terhadap efektivitas setiap kegiatan dalam pencapaian sasaran MSDM., tidak mengevaluasi kegiatan keseluruhan sekaligus. Akhirnya untuk mendukung semua kegiatan tersebut, organisasi perlu mengembangkan system informasi sumber daya manusia. Sistem ini menyediakan informasi SDM

yang vital untuk perencanaan dan pengambilan keputusan MSDM (Mangkunegara, 2001, hlm. 22)

### 2.2.1.4 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini (Mangkunegara, 2001, hlm. 2) :

1. Pengadaan Tenaga kerja terdiri dari :
    - Perencanaan sumber daya manusia
    - Analisis jabatan
    - Penarikan dan penempatan Pegawai
    - Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
    - Pendidikan dan pelatihan
    - Pengembangan karier
    - Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian Balas jasa mencakup :
    - Balas jasa langsung terdiri dari :
        - Gaji/upah
        - Insentif
    - Balas jasa tak langsung, terdiri dari :
        - Keuntungan (*benefit*)
        - Pelayanan/kesejahteraan (*service*)

4. Integrasi, mencakup :
    - Kebutuhan karyawan
    - Motivasi kerja
    - Kepuasan kerja
    - Disiplin kerja
    - Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup ;
    - Komunikasi kerja
    - Kesehatan dan keselamatan kerja
    - Pengendalian konflik kerja
    - Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja, mencakup :
    - Pemberhentian tenaga kerja

### 2.2.2 Organizational Citizenship behavior

#### 2.2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship behavior

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (podsakoff et al., 2000, hlm 515).

Menurut Organ (1988, hlm. 57) OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh para karyawan yang :

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

Menurut Witt, OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan. Melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi. Efektivitas organisasi juga tergantung pada perilaku OCB dari karyawan untuk membantu koleganya yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suatu iklim kerja yang positif, dengan sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan menjaga asset yang dimiliki organisasi (lovell, 1999, ¶ 2)

Aldag & Resckhe, mengemukakan bahwa organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas extra, patuh tehadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilku ini menggambarkan nilai tambah

karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktifitas dan kesuksesan dirinya (Hardiningtyas, 2004, ¶ 3)

Borman dan Motowidlo mengkontruksi *contextual* OCB tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, social dan psikologis sehingga inti teknisnya berfungsi. Definisi ini tidak dibayangi istilah sukarela, *reward* atau niat sang actor melainkan perilaku yang seharusnya mendukung lingkungan organisasi, social dan psikologis lebih dari sekedar inti teknis (Hardiningtyas, 2004, ¶ 4).

*Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaanya. Secara umum ada 3 komponen utama OCB (Greenberg & baron, 1997, hlm. 372) :

1. Perilaku tersebut lebih dari perilaku formal/deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan
2. Tindakan tersebut bersifat alami, dengan kata lain orang melakukan tindakan tersebut secara sukarela
3. Tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi

Lovell berpendapat bahwa OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (*formal job description*) (Lovell, 1999, ¶ 4).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan :

1. Perilaku yang bersifat sukarela. Bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal
3. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

**2.2.2.2 Sebab Timbulnya Organizational Citizenship behavior**

Iklim organisasi/budaya organisasi dapat menjadi penyebab yang kuat atas bertambahnya OCB dalam organisasi. Didalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaanya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, variabel sikap (kepuasan, keadilan dan komitmen) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan OCB.

Menurut sloat OCB dapat timbul melalui dua cara yaitu (sloat, 1999, hlm. 55):

1. Dimunculkan oleh individu itu sendiri, yaitu seseorang dengan menggunakan caranya sendiri memberikan pertolongan kepada individu lain. Hal ini meliputi :
    a. Memberikan peringatan kepada rekan kerjanya yang terlibat dalam perilaku yang mempunyai resiko
    b. Membantu rekan kerja yang sedang menghadapi beban kerja yang berat
    c. Menunjukan cara-cara yang paling aman dalam menjalankan tugas kepada karyawan baru
2. Dimunculkan melalui organisasi secara keseluruhan, bukan semata-mata hanya dimunculkan dari tiap-tiap individu anggota organisasi. Perilaku tersebut meliputi :
    a. Bekerja secara baik sebagai seorang anggota komite dalam mewujudkan tujuan yang berarti
    b. Mewakili orang lain sebagai wakil atau anggota dari suatu kelompok kerja
    c. Mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja dalam keputusannya sebagai anggota tim yang melakukan penyelesaian terhadap suatu masalah.

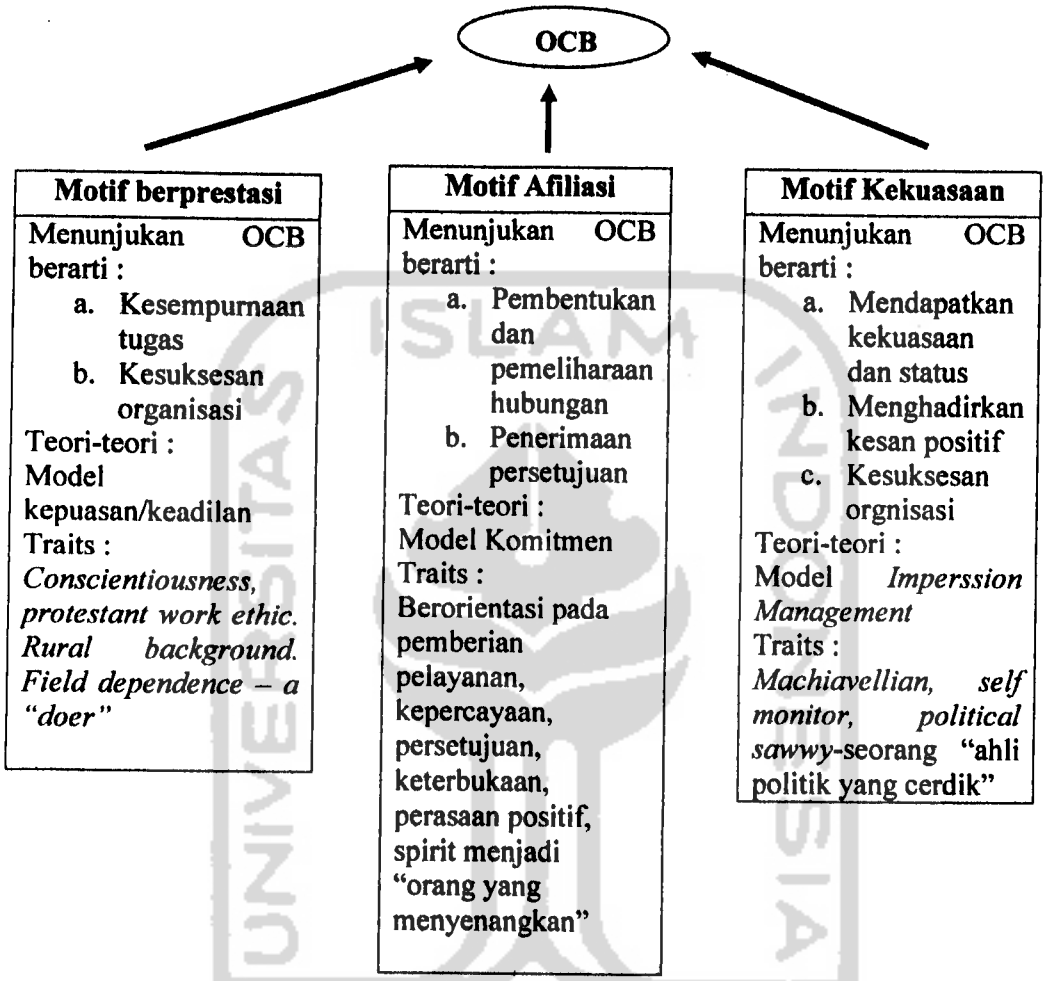
Kedua perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi.

Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab apabila mereka :

a. Merasa puas dengan pekerjaanya
b. Menerima perlakuan yang sportif yang penuh perhatian dari para pengawas
c. Percaya bahwa mereka diperlukan adalah oleh perusahaan

OCB ditentukan oleh banyak hal artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland, manusia mempunyai tiga tingkatan motif, yaitu (Hardaningtyas, 2004, ¶ 7):

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukan suatu standard keistimewaan (*exellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengotrol pekerjaan atau tindakan orang lain.




Gambar 2.1
Model OCB Berdasarkan Motif

Sumber : Hardaningtyas (2004, hlm. 15)

### 2.2.2.3 Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Terdapat beberapa koseptualisasi dimensi-dimensi OCB dalam penelitian terdahulu, sepeti yang ditampilkan tabel berikut.

Tabel 2.1
koseptualisasi dimensi-dimensi OCB dalam penelitian terdahulu

| No | Penelitian | Dimensi OCB |
|---|---|---|
| 1 | Van Dyne et al. (1999) | ▪ *Loyalty*<br>▪ *Obedience*<br>▪ *Participation* |
| 2 | Podsakoff et al. (1996) | ▪ *Altruism*<br>▪ *Conscientiousness*<br>▪ *Sportsmanship*<br>▪ *Courtesy*<br>▪ *Civic virtue* |
| 3 | Bachrach et al. (2001) | ▪ *Helping*<br>▪ *Sportsmanship*<br>▪ *Civic virtue* |
| 4 | Bettencour et al. (2001) | ▪ *Loyalty*<br>▪ *Service delivery*<br>▪ *Participation* |
| 5 | Tang & Ibrahim (1998) | ▪ *Altruism*<br>▪ *Compliance* |
| 6 | Rioux & Penner (2001) | ▪ *Altruism*<br>▪ *Conscientiousness*<br>▪ *Civic virtue*<br>▪ *Courtesy*<br>▪ *Sportsmanship* |
| 7 | Van Dyne & Ang (2000) | ▪ *Helping behavior* |
| 8 | Kidwell et al. (1997) | ▪ *Conscientiousness*<br>▪ *Courtesy* |
| 9 | Allen et al. (2000) | ▪ *Conscientiousness*<br>▪ *Sportsmanship*<br>▪ *Civic virtue*<br>▪ *Courtesy*<br>▪ *Altruism* |
| 10 | Coleman & Borman (2000) | ▪ *Interpersonal Altruism*<br>▪ *Intepersonal Conscientiousness*<br>▪ *Organizational Loyalty*<br>▪ *Organizational Complience*<br>▪ *Job/task Conscientiousness* |

Lanjutan table 2.1

| | | |
|---|---|---|
| 11 | Organ (1988) | ▪ *Altruism (helping)*<br>▪ *conscientiousness*<br>▪ *Sportmanship*<br>▪ *Courtesy*<br>▪ *Civic Virtue* |

Sumber : Pareke (2004)

Beberapa penjelasan dimensi *Organizational Citizenship behavior*

1. *Loyalty* (kesetiaan)

   Menunjukan kesetiaan pada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi dalam menghadapi ancaman, memberikan sumbangan yang dapat menimbulkan reputasi bagus bagi organisasi, memperluas fungsi kemakmuran yang sempit, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas (Pareke, 2004, ¶ 9).

   Misalnya:

   - Melapor apabila ada tindakan yang salah dalam organisasi
   - Menjaga informasi mengenai kerahasiaan perusahaan

2. *Obedience* (kepatuhan)

   Menunjukan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan personalia dan lain-lain (Pareke, 2004, ¶ 9).

   Misalnya :

   - Datang bekerja tepat waktu
   - Memenuhi *deadline* suatu pekerjaan

3. *Participation* (partisipasi)

Secara penuh bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam keseluruhan proses organisasi. Merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebajikan (Pareke, 2004, ¶ 9).

Misalnya :

- Memberi saran kreatif dan inovatif pada rekan kerja
- Memberi pendapat secara jujur dan bertanggung jawab

5. *Altruism (helping)*

Yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional (Hardaningtyas, 2004, ¶ 8). Hal ini terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak biasanya (Greenberg & Baron, 1997, hlm. 372).

Misalnya :

- Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*
- Menggantikan rekan kerja yang absen/sakit/cuti

6. *conscientiousness*

mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan (dalam hal keprilakuan) dilakukan dengan cara melebihkan atau diatas apa yang telah disyaratkan (Greenberg & Baron, 1997, hlm.

372). Berisi tentang kinerja dan prasyarat peran yang melebihi standar minimum (Hardaningtyas, 2004, ¶ 8).

Misalnya :

- Datang kerja lebih awal dari jam kerja
- Tidak menghabiskan waktu untuk telepon pribadi

7. *Sportmanship*

Lebih menekankan pada aspek-aspek positif orang daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi gangguan-ganguan pada pekerjaan pada pekerjaan. Yaitu ketika seseorang memikul pekerjaan yang tidak memuaskan tanpa harus melakukan komplain (Greenberg & Baron, 1997, hlm. 372). Berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel (Hardaningtyas, 2004, ¶ 8)

Misalnya :

- Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh
- Tidak mengeluh dalam segala sesuatu
- Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya

8. *Courtesy*

Adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain (Hardaningtyas, 2004, ¶ 8). Termasuk perilaku seperti membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah (Greenberg & Baron, 1997, hlm. 372).

Misalnya :

- Menjalankan tugas tanpa komplain
- Tidak melakukan kesalahan dalam bekerja

8. *Civic Virtue*

Ikut serta mendukung fungsi-fungsi administratif organisasi. Perilaku-perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan-hubungan keorganisasian (Greenberg & Baron, 1997, hlm. 372). Menunjukan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah (Hardaningtyas, 2004, ¶ 8)

Misalnya :

- Menyumbang saran dalam pertemuan unit kerja
- Memliharara fungsi unit kerja setiap unit

**2.2.2.4 Manfaat Organizational Citizenship behavior**

Menurut Elfina yang dikutip Hardaningtyas (2004, ¶ 12) manfaat *Organizational Citizenship behavior* diantaranya :

1. OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja
   a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerjanya tersebut.

b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok

2. OCB meningkatkan produktivitas managerial
   a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manager mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja
   b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manager terhindar dari krisis manajemen
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
   a. Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manager, konsekuensinya manager dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan
   b. Karyawan yang menampilkan *conscentiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manager, sehingga manager dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manager untuk melakukan tugas yang lebih penting

c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut

d. Karywan yang menampilkan prilaku *sportmanship* akan sangat menolong manager tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan

4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

   a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*Morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok atau manager tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok

   b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap reka kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang

5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

   a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektifitas dan efisiensi kelompok

b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya, saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan

6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan tebaik
   a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik
   b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportmanship (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
   a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari unit kerja
   b. Karyawan yang *conscientiuous* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara kosisten, sehingga mengurangi varuabilitas pada kinerja unit kerja.

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
    a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
    b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di orgnisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
    c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

### 2.2.3 Prestasi Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah kinerja/prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001. hlm, 67).

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai individu / karyawan menurut ukuran / kriteria / standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Selain itu prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dipakai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1997, hlm.2).

Menurut Hasibuan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Werdhiastutie, 2004, ¶ 2).

**2.2.3.2 Unsur-unsur/Faktor-faktor Prestasi Kerja**

Menurut Gomez (2003) dalam Werdhiastutie (2004, ¶ 6) penilaian prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu :

1. *Quantity of work*

   Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work*

   Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

3. *Job knowledge*

   Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan

4. *Creativeness*

   Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

5. *Cooperation*

   Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain

6. *Dependability*

   Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan

7. *Initiative*

   Semangat melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

8. *Personal Qualities*

   Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Unsur–unsur/faktor-faktor prestasi kerja menurut Malayu Hasibuan (2001, hlm. 94) :

1. Kesetiaan

   Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan, dari rongrongan pihak yang tidak bertanggung jawab

2. Hasil kerja

   Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya

3. Kejujuran

   Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain

4. Kedisiplinan

   menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang didistribusikan kepadanya

5. Kreativitas

   Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaanya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

6. Kerjasama

   Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Secara *vertical* maupun *horizontal*, di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

7. Kecakapan

   Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan bermacam elemen yang terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen

8. Tanggung jawab

   Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakan, pekerjaan, hasil kerja sama, prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya

Menurut Edwin B Flippo pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian:

1. Kualitas Kerja

   Berkaitan dengan ketepatan waktu / disiplin waktu kerja, ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

   Berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tugasa ekstra

3. Ketangguhan karyawan

   Berkaitan dengan disiplin peraturan / ketaatan perintah, inisiatif dan ketepatan waktu kehadiran, pemberian waktu libur.

4. Sikap Karyawan

   Berkaitan dengan sikap karyawan terhadap atasan rekan kerjanya, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kerjasama antar karyawan

Menurut Keith Davis factor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2001. hlm, 67).

1. Factor kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*) (Mangkunegara, 2001. hlm, 67).

2. Factor motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Mangkunegara, 2001. hlm, 68). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Mangkunegara, 2001. hlm, 68).

**2.2.3.3 Penilaian prestasi kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja juga bisa didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi :

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja aktual karyawan dengan standar-standar ini
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

**2.2.3.4 Langkah-langkah dalam menilai Prestasi Kerja**

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah :

1. Mendefinisikan pekerjaan

   Memastikan bahwa karyawan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan

2. Menilai kinerja

   Membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.

3. Memberikan umpan balik

   Disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut

**2.2.3.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Ada berbagai metode penilaian prestasi kerja, diantaranya metode penilaian berorientasi masa lalu.

Teknik – teknik penilaian tersebut mencakup antara lain :

1. *Reting scale*
2. *Checklist*
3. Metode peristiwa krirtis
4. *Field review method*
5. Tes dan observasi prestasi kerja
6. Metode evaluasi kelompok (Handoko, 1987, hlm. 142).

Ada juga metode penilaian berorientasi masa depan. Teknik – teknik yang biasa digunakan adalah :

1. Penilaian diri ( *Self Appraisals* )
2. Penilaian psikologis ( *Psychological appraisals* )
3. *Management by objective approach*
4. Teknik Pusat Penilaian (Handoko, 1987, hlm. 151).

### 2.2.3.6 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Jennifer M. George & Gareth R. Jones (1996, hal. 223) :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Memperbaiki penyimpangan proses staffing
7. Mengurangi ketidak-akuratan informasi
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Membantu menghadapi tantangan eksternal

### 2.2.4 Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior dengan Prestasi Kerja Karyawan

Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Wadah tersebut harus mengelola bebagai dan rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Pencapaian tujuan akan terwujud dengan baik, apabila *performance* karyawan juga baik. Siapakah yang melaksanakan rangkaian kegiatan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain orang-orang atau manusia (*human being*) yang bertindak

sebagai actor atau peserta dalam organisasi bersangkutan. Mereka melakukan kegiatan atau aktivitas atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia, manusia adalah mahluk hidup yang yang mempunyai perilaku (*behavior*), maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia (*human being*) yang terdapat dalam organisasi tersebut (Prawirosentono, 1997, hlm. 33).

Untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada *good citizenship*. Artinya *good citizenship* dapat terwujud manakala pegawai memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada seluruh pegawai maka akan lebih mudah bagi pihak manajemen menempatkan karyawan tersebut pada karakteristik tugas yang sesuai, karena bekaitan dengan efektivitas tugas yang nantinya akan dicapai. Hal ini diduga akan meningkatkan efektivitas organisasi (Hardaningtyas, 2004, ¶ 4)

OCB merupakan hal penting dalam organisasi. Iklim organisasi/budaya organisasi dapat menjadi penyebab yang kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Didalam iklim organisasi yang positif karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaanya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian jelaslah OCB merupakan hal yang perlu dikelola dengan baik. OCB merupakan salah satu bentuk perilaku diluar peran kerja resmi karyawan yang sangat bermanfaat bagi keefektifan organisasi dalam jangka panjang (Pareke, 2004, ¶ 4).

OCB merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari prestasi kerja. Salah satu yang menyebabkan prestasi kerja baik adalah munculnya prilaku atau aktifitas karyawan yang melebihi dari peran yang telah disyratkan kepadanya. Misalnya secara sukarela bekerja lembur ketika sedang dibutuhkan, menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja, membantu rekan kerja yang sedang mempunyai banyak pekerjaan dll. Perilaku seperti itulah yang disebut OCB. (Pareke, 2004, ¶ 3).

Manusia yang berorientasi pada prestasi akan tetap menunjukan OCB selama cukup kesempatan untuk melakukannya, hasil-hasil penting didasarkan pada *performance* pribadi masyarakat, tujuan tugas yang telah terdefinisi secara jelas dan *feedback performance* yang diterima. Orang yang menganggap penting OCB memperlihatkan *performance* OCB sebagai suatu kontribusi yang unik terhadap unit kerja untuk membantu unit tersebut bekerja lebih efisien. Jika tidak seorangpun menunjukan hal ini dan efisiensi akan menurun demikian juga kemungkinan kesuksesan tugas. Hasil OCB juga terletak pada usaha pribadi seseorang secara umum menolong karyawan lain mempercepat *performance* tugas, berkomunikasi membawa apresiasi langsung dan partisipasi dalam rapat secara langsung mendukung strategi yang lebih baik (Hardaningtyas, 2004m, ¶ 5)

Individu yang menunjukan tingkat partisipasi , loyalitas dan kepatuhan dalam proses-proses organisasional akan merasakan adanya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dan karenanya akan memperlihatkan tingkat prestasi kerja yang tinggi (Pareke, 2004, ¶ 4). Akan menguntungkan sekali jika diketahui tingkat OCB karyawan sehingga tugas-tugas pimpinan juga akan menjadi lebih ringan, karena jika terdapat karyawan-karyawan

dengan OCB tinggi konsekuensinya adalah akan meningkatkan produktifitas dan kesuksesan dirinya yang akhirnya mendukung kesuksesan organisasi.

OCB bersifat sukarela dan tidak dapat diminta atasan dalam pemenuhan kontrak kerja formal karyawan. Karyawan dapat menunjukan, menyembunyikan atau menentang OCB sebagai reaksi untuk mengubah kondisi tempat kerja. Dari persfektif manager, OCB merupakan usaha lebih karyawan yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Meskipun terlihat sederhana/tersembunyi, OCB mempunyai pengaruh yang besar ketika dilaksanakan oleh banyak individu dan unit kerja secara keseluruhan setiap waktu. Memahami hal-hal tersbut, maka OCB dapat membantu manager meningkatkan kinerja karyawan, dan pada akhirnya tercapai kinerja karyawan yang tinggi, dan akan tercapai pula efektivitas organisasi (Ryan, 2002, hlm. 124)

Peran terbesar OCB dalam organisasi adalah pada kinerja organisasi, karyawan dengan OCB tinggi cenderung lebih disukai atasan, dan karyawan tersebut akan mendapat nilai evaluasi kinerja lebih tinggi karena frekuensi OCBnya (Greenberg & Baron, 1997, hal. 374)

OCB menjadi sangat penting dalam organisasi karena karena OCB dapat menciptakan efektivitas organisasi (Lievens & Aseel, 2004, ¶ 3). OCB penting bagi perusahaan, pastinya perusahaan akan memilih diisi oleh "*good citizen*" daripada diiisi karyawan yang tidak punya kepedulian. Perusahaan dengan diisi oleh "*good citizen*" akan mejadi tempat kerja yang menyenangkan daripada bila

diisi dengan karyawan yang yang tidak membantu mengerjakan sesuatu, bahkan hal minimal yang yang diperlukan untuk menghindari masalah (Greenberg & Baron, 1997, hal. 373)

Dari beberapa kajian yang telah diuraikan diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek dan salah satunya adalah OCB. Karena OCB adalah cerminan sikap perilaku dalam organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi. OCB yang baik akan membentuk karyawan sebagai "*good citizen*" yaitu karyawan yang dapat mempertahankan visi, misi dan tujuan organisasi.

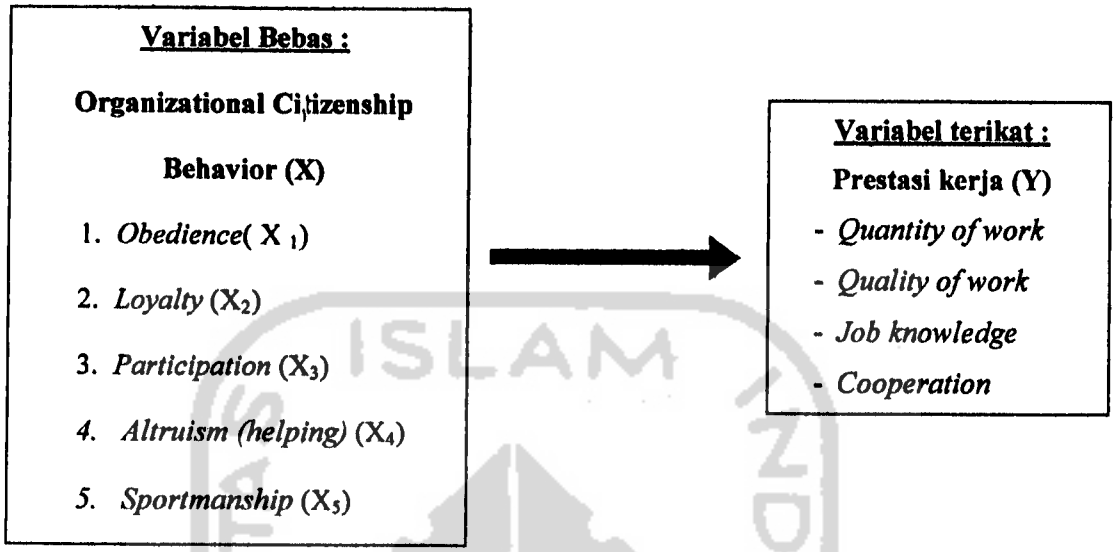
Menurut Podsakoff et al. OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan, diantaranya (Pareke, 2004, ¶ 2) :

1. OCB dapat membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja.
2. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial
3. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif
4. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan
5. OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktifitas-aktifitas koordinasi antara angota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja
6. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mepertahankan SDM yang handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik

7. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
8. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, inovasi, adaptasi serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Kemudian juga mempengaruhi keputusan kompensasi organisasi, promosi dan pelatihan serta memiliki efek penting terhadap kinerja. Selain itu OCB juga merupakan penentu bagi program manajemen SDM dalam mengawasi, memelihara dan meningkatkan sikap kerja yang akan berpengaruh terhadap kesehatan psikolog, produktifitas dan daya pikir pekerja. OCB yang jelek akan membentuk karyawan yang egois, mementingkan diri sendiri, tidak membantu sesama, tidak bertanggung jawab, tidak taat pada peraturan yang ada, dan akhirnya menimbulkan perilaku yang menyimpang dalam organisasi. Seperti kemalasan/karyawan yang absen bekerja. Semua itu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 2.3 Kerangka Teoritis




Gambar 2.2
Kerangka Teoritis

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau suatu kesimpulan awal dan masih bersifat sementara, yang akan dibuktikan kebenarannya setelah data lapangan (empiris) diperoleh (Pedoman Penulisan Skripsi, 2003, hlm.12). Dari rumusan masalah penelitian yang kemudian dijabarkan secara teoritis. Akhirnya, peniliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya
2. Dari lima variable *organizational citizenship behavior*, variable *obedience* yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Indonesia Tasikmalaya. yang beralamat di Jl. Sutisna Senjaya No. 19 Tasikmalaya. Wilayah kerja Bank Indonesia Tasikmalaya ini meliputi Tasikmalaya dan Ciamis.

### 3.1.2 Profil Bank Indonesia Tasikmalaya

Bank Indonesia adalah Bank Sentral Republik Indonesia yang merupakan lembaga negara yang *independent* dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, bebas dari campur tangan pemerintah dan atau pihak lain, kecuali untuk hal-hal lain yang secara tegas diatur dalam undang-undang tentang Bank Indonesia.

Dari hasil kerja berjudul "Potensi dan Pengembangan Daerah Wilayah Pengembangan Priangan Timur" yang disusun berdasarkan hasil survey tim dari Bank Indonesia Bandung pada tanggal 31 Oktober sampai dengan 7November 1978, dapat diketahu/bahwa seperti halnya dengan daerah-daerah lain di wilayah Indonesia ini, Wilayah Tsikmalaya dan Ciamis merupakan wilayah yang sedang dalam proses pengembangan, dan kedua daerah tersebut merupakan wilayah pembangunan Priangan Timur. Oleh karena itu untuk lebih meningkatkan peran serta Bank Indonesia dalam membantu pembangunan perekonomian daerah setempat, maka sesuai dengan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 11/82/Kep/Dir/UAO tanggal 24 Januari 1979, pada tanggal 1 Februari 1979

diresmikanlah Kantor Kas Bank Indonesia Tasikmalaya yang wilayah kerjanya meliputi Tasikmalya dan Ciamis. Yang beralamat di Jl. Oto Iskandardinata No. 28 Tasikmalaya.

Sejak didirikan Bank Indonesia Tasikmalaya sebagai kantor kas pada tahun 1979. pada saat itu jumlah bank yang harus dilayani oleh Bank Indonesia Tasikmalaya relative masih sedikit, juga perkembangan ekonomi daerah Tasikmalaya dan ciamis belum berkembang seperti sekarang ini. Sejak ditetapkannya kebijaksanaan pemerintah di bidang moneter, keuangan dan perbankkan tanggal 27 Oktober 1988 (PAKTO 27), pertumbuhan dan perkembangan perbankan dalam iklim deregulasi dan globalisasi meningkat cukup pesat, ditambah lagi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Presiden No. 38 tanggal 26 Oktober 1988 yang memutuskan bahwa pengawasan dan pembinaan terhadap Bank Perkreditan Rakyat dilakukan langsung oleh Bank Indonesia.

Bank Indonesia Tasikmalaya merupakan kebanggaan masyarakat dan tolak ukur pembangunan di wilayah Priangan Timur khususnya di wilayah Tasikmalaya dan Ciamis. Diharapkan dalam kurun waktu 25 tahun mendatang, eksistensi Bank Indonesia Tasikmalaya akan semakin bermanfaat dalam menunjang pembangunan di wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.

Pesatnya pembangunan disegala bidang yang tengah dilaksanakan oleh pemerintah tentu saja berpengaruh pula terhadap perkembangan perekonomian dan perbankan termasuk pula di wilayah kerja Bank Indonesia Tasikmalaya. Menuntut Bank Indonesia selaku otoritas moneter untuk lebih meningkatkan

peranan dan pelayanannya kepada pihak-pihak terkait, khusunya di daerah Tasikmalaya dan Ciamis. Mengantisipasi perkembangan tersebut, maka pada tanggal 1 April 1981 status Kantor Kas Bank Indonesia Tasikmalaya ditingkatkan menjadi Kantor Cabang.

Ternyata deregulasi yang dilakukan pemerintah di bidang keuangan, moneter dan perbankan yang diikuti pula dengan iklim globalisasi telah mengkibatkan semakin pesat dan ketatnya persaingan antar bank, menuntut semakin ditingkatkannya pelayanan Bank Indonesia terhadap pihak-pihak terkait. Untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut, maka selain diperlukan tersedianya tenaga-tenaga yang profesional juga sarana gedung kantor yang lebih representative. Oleh karena itu dibangunlah gedung kantor baru Bank Indonesia yang berlokasi di Jl. Sutisna Senjaya No. 19 Tasikmalaya.

### 3.1.3 Visi Bank Indonesia

Menjadi lembaga Bank Sentral yang dipercaya secara nasional maupun internasional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi yang rendah dan stabil.

### 3.1.4 Misi Bank Indonesia

Mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah melalui pemeliharan kestabilan moneter dan pengembangan stabilitas sistem keuangan untuk pembangunan nasional jangka panjang yang berkesinambungan.

### 3.1.5 Sasaran Strategis Bank Indonesia

Sasaran strategis Bank Indonesia jangka menengah-panjang, yaitu :

1. Memelihara kestabilan moneter
2. Memelihara kondisi keuangan BI yang sehat dan akuntabel
3. Meningkatkan efektivitas manajemen moneter
4. Menigkatkan system perbankan yang sehat & efektif serta system keuangan yang stabil
5. Memelihara keamanan, kehandalan dan efisiensi system pembayaran
6. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan "good Governance"
7. memperkuat institusi BI melalui penciptaan sinergi antara SDM, informasi , pengerahuan dan rancangan organisasi dengan system B
8. mengarahkan dan memantau efektivitas perubahan strategis Bank Indonesia.

### 3.1.6 Tugas Pokok Bank Indonesia

1. Menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter
2. Mengatur dan menjaga kelancaran system pembayaran
3. Mengatur dan mengawasi bank

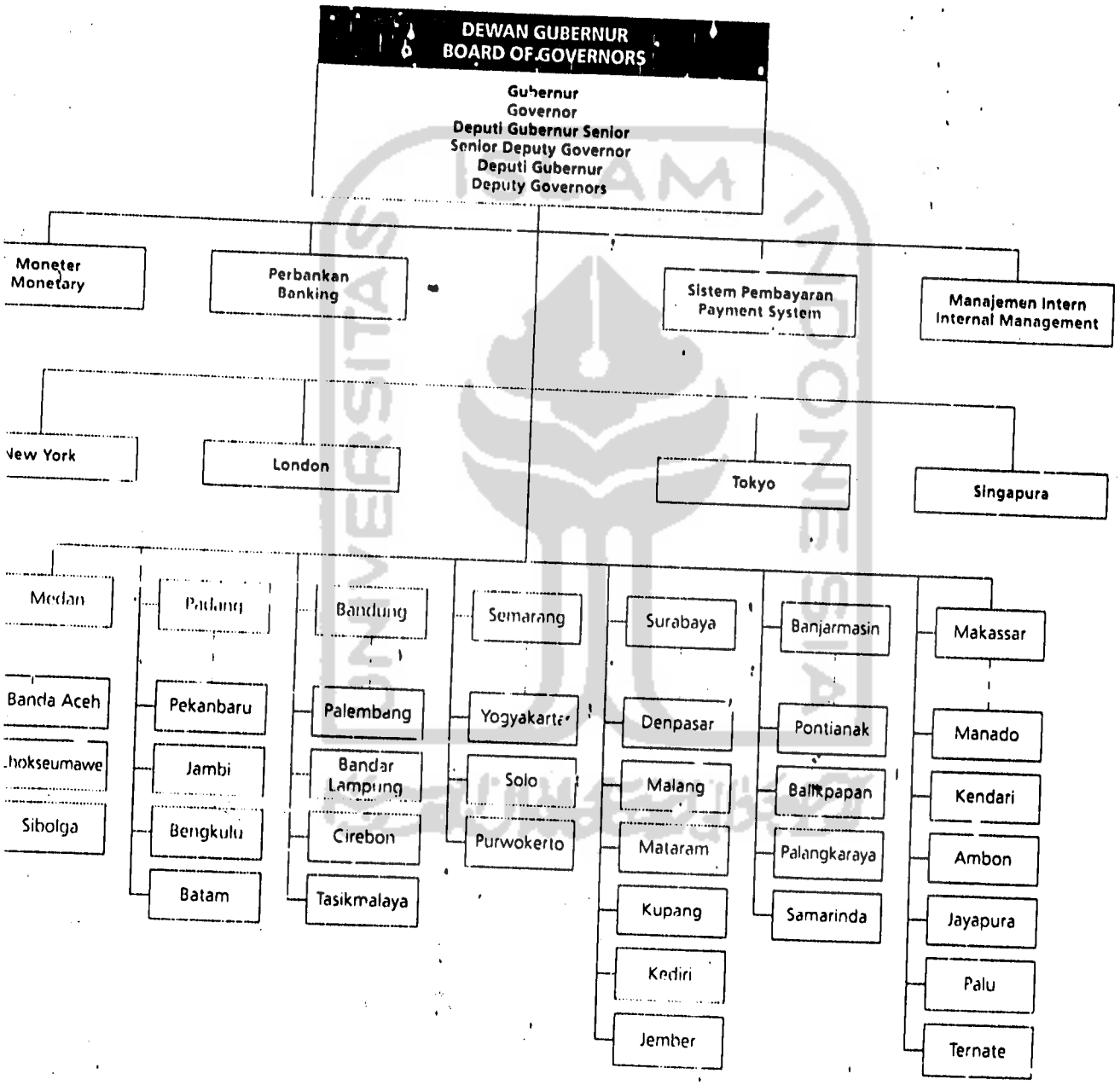
### 3.1.7 Organisasi Bank Indonesia

BI dipimpin oleh Dewan Gubernur yang terdiri dari seorang gubernur, seorang Deputi Gubernur senior dan sekurang-kurangnya 4 orang atau sebanyak-banyaknya 7 orang deputi Gubernur yang diusulkan dan diangkat oleh presiden dengan persetujuan dewan Perwakilan Rakyat. Untuk membantu DPR dalam melaksanakan fungsi pengawasan di bidang tertentu terhadap BI, dibentuk Badan Supervisi dalam upaya meningkatkan akuntabilitas, independensi, transparansi dan kredibilitas Bank Indonesia. Yang dimaksud dengan pengawasan di bidang tertentu adalah melaksanakan tugas :

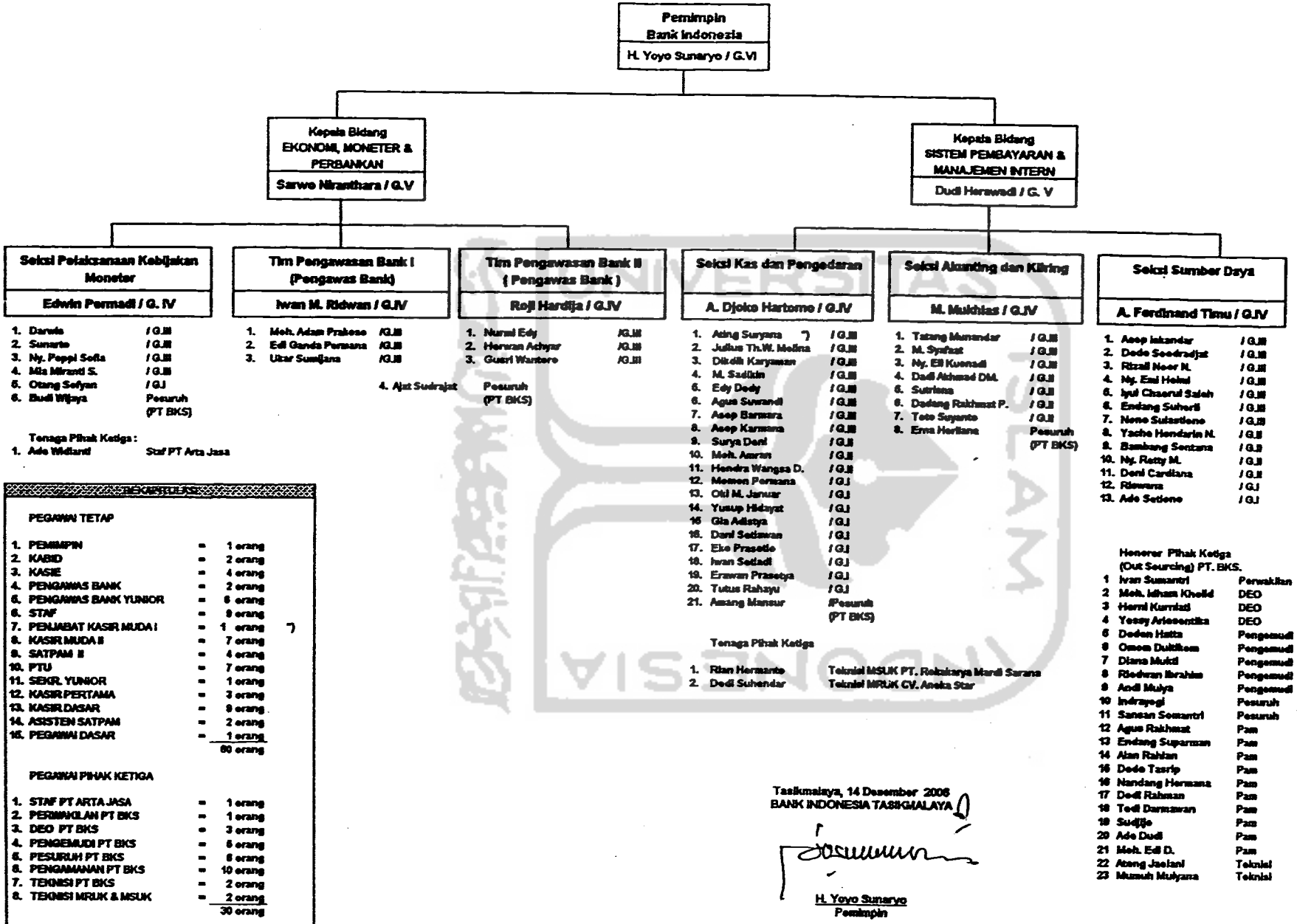
1. Telaah atas laporan keuangan tahunan BI
2. Telaah atas anggaran operasional dan investasi BI
3. Telaah atas prosedur pengmbilan keputusan kegiatan operasional di luar kebijakan moneter dan pengelolaan asset BI.

Struktur Organisasi BI terdiri dari 21 Direktorat, 2 Biro yang berdiri sendiri dan 5 Biro dalam koordinasi Direktorat, 4 Unit Khusus dan 1 pusat pendidikan dan Studi Kebanksentralan ndi Kantor Pusat, 37 Kantor Bank Indonesia (KBI) dan 4 kantor perwakilan (KPW) masing-masing di New York, London, Tokyo dan Singapura. Secara garis besar tugas BI dilaksanakan melalui 4 sektor satuan kerja, KBI dan KPW yang kesemuanya bertanggung jawab kepada Dewan Gubernur.

# STRUKTUR ORGANISASI BANK INDONESIA
## Organization Chart of Bank Indonesia




**Gambar 3.1**
**Struktur Organisasi Bank Indonesia**




Gambar 3.2
Struktur Organisasi Bank Indonesia Tasikmalaya

### 3.1.8. Manajemen Intern

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pencapaian tujuan Bank Indonesia , pelaksanaan tugas-tugas satuan kerja di sector moneter, perbankan dan system pembayaran, memerlukan beberapa satuan kerja pendukungnya yang dikelompokan ke dalam sector manajemen Intern. Satuan kerja yang termasuk dalam Sektor Manajemen Interen adalah sebagai berikut :

1. Direktorat Pengawasan Intern
2. Direktorat Hukum
3. Direktorat teknologi dan Informasi
4. Direktorat Keuangan Intern
5. Direktorat Sumber Daya Manusia
6. Direktorat Logistik dan Pengamanan
7. Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan
8. Unit Khusus Program Transformasi
9. Biro Gubernur
10. Biro secretariat
11. Unit khusus manajemen Informasi
12. Unit Khusus Museum Bank Indonesia

Keduabelas satuan kerja tersbut mempunyai peranan dan tugas untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan t5ugas satuan-satuan kerja lainnya baik di sector moneter, sector perbankan dan sector system pembayaran.

### 3.1.9 Tugas Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia

Direktorat sumber daya manusia bank Indonesia mempunyai tugas antara lain :

1. Menetapkan arah strategi dan kebijakan di bidang Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia
2. Melaksanakan pemenuhan kebutuhan pegawai dan satuan kerja yang dapat menigkatkan motivasi pegawai dan kinerja organisasi
3. Mengupayakan perbaikan proses kerja secara berkesinambungan agar lebih efektif dan efisien
4. merumuskan serta melaksanakan program-program yang terkait dengan perubahan pola piker dan perilaku pegawai agar sejalan dengan nilai-nilai strategis Bank Indonesia

## 3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitiah untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya ini terdapat 2 variabel, yaitu varuabel bebas/*independent* (X) dan variable terikat/*dependent* (Y).

Variable bebas adalah variabel yang tidak terikat atau tergantung pada variable lain dalam penelitian ini. Sedangkan variable terikat adalah variable yang ukurannya tergantung atau terikat pada variabel bebas yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini yang merupakan variable bebas (X) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB ini terdiri dari lima bentuk yang akan diukur yaitu :

- *Obedience*/kepatuhan ($X_1$)
- *Loyalty* /loyalitas ($X_2$)
- *Participation*/partisipasi ($X_3$)
- *Altruism (helping)* ($X_4$)
- *Sportmanship* ($X_5$)

Sedangkan untuk variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja yang terdiri dari empat unsur, yaitu :

- *Quantity of work*
- *Quality of work*
- *Job knowledge*
- *Cooperation*

### 3.3 Definisi Operasional

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah *organizational citizenship behavior,* sedangkan untuk variable terikat (Y) adalah prestasi kerja.

*organizational citizenship behavior* (X) adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

*organizational citizenship behavior* ini terdiri dari lima variabel yaitu :

1. *Obedience*/kepatuhan ($X_1$)

   Menunjukan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi termasuk di dalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan personalia dan lain-lain. Perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat pula ditunjukan oleh ketepatan waktu masuk kerja dan penyelesaian tugas dan tindakan pengurusan terhadap sumber/asset organisasi.

2. *Loyalty* /loyalitas ($X_2$)

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

3. *Participation*/partisipasi ($X_3$)

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

4. *Altruism (helping)*

Yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Hal ini terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak biasanya.

5. *Sportmanship*

Lebih menekankan pada aspek-aspek positif orang daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi gangguan-ganguan pada pekerjaan. Yaitu ketika seseorang memikul pekerjaan yang tidak memuaskan tanpa harus melakukan komplain. Berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Sedangkan prestasi kerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dipakai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 3.4 Parameter & Indikator

Dalam penelitian ini parameter dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah :

1. *Obedience*, indikatornya :
   a. Patuh terhadap peraturan organisasi dan instruksi kerja
   b. Memelihara ketertiban lingkungan kerja
2. *Loyalty*, indikatornya :
   a. Berusaha mengetahui informasi terbaru mengenai organisasi
   b. Menjaga informasi tentang kerahasiaan perusahaan
   c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
   d. Melaporkan tindakan yang salah dalam organisasi
3. *Participation*, indikatornya :
   a. Memberi saran kreatif dan inovatif
   b. Berpendapat secara jujur dan bertanggung jawab
   c. Memberi kesempatan pada orang lain untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam rapat
   d. Mengikuti pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja

4. *Altruism (helping)*
    a. Membantu pekerjaan *co-worker*
    *b.* Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
5. *Sportmanship*
    a. Kemauan untuk bertoleransi
    b. Tidak membesarkan-besarkan masalah diluar proporsinya
    *c.* Menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat

Sedangkan parameter untuk variabel prestasi kerja adalah :

1. *Quantity of Work*, indikatornya :
    a. Pelaksanaan tugas reguler
    b. Pelaksanaam tugas ekstra
2. *Quality of work*, indikatornya :
    a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
    b. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan
    c. Kerapian hasil pekerjaan
3. *Job knowledge*
    a. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan
    b. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaanya
4. *Cooperation*
    *a.* Kerjasama secara *horizontal*
    *b.* Kerjasama secara *vertical*

### 3.5 Instrumen Pengumpul Data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pertimbangan menggunakan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin. Dengan kuesioner ini berarti peneliti membagi daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi dengan jawaban sesuai petunjuk dan objektif. Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya yang menjadi sample penelitian. Daftar pertayaan dalam kuesioner ini digunakan untuk mengungkap bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya.

Jenis pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan tertutup, dimana kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memberikan jawaban lain. Skala yang digunakan adalah skala likert, dimana setiap jawaban diberi skala dengan skor 1 sampai 5. yaitu :

- **Variable Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Table 3.1
Skala dan Jawaban Variable OCB

| Skala | Keterangan |
|---|---|
| 5 | Sangat Baik |
| 4 | Baik |
| 3 | Biasa |
| 2 | Tidak Baik |
| 1 | Sangat Tidak Baik |

Digunakan 5 skala jawaban pada variabel OCB, yaitu sangat baik, baik, biasa, tidak baik dan sanfat tidak baik.

- **Variable Prestasi Kerja**

Table 3.2
Skala dan Jawaban Variable Prestasi Kerja

| Skala | Keterangan |
|---|---|
| 5 | Sangat Baik |
| 4 | Baik |
| 3 | Biasa |
| 2 | Tidak Baik |
| 1 | Sangat Tidak Baik |

Digunakan 5 skala jawaban pada variable prestasi kerja, yaitu sangat baik, baik, biasa, tidak baik dan sangat tidak baik.

Sedangkan jumlah Item pertanyaan yang berkaitan dengan masing–masing variabel adalah sebagai berikut :

- **Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Table 3.3
Jumlah Item Pertanyaan Variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

| No | OCB | Jumlah Item |
|---|---|---|
| 1 | *Obedience* | 4 |
| 2 | *Loyalty* | 4 |
| 3 | *Participation* | 4 |
| 4 | *Altruism (helping)* | 4 |
| 5 | *Sportmanship* | 4 |
| | **jumlah** | **20** |

Jumlah pertanyaan untuk variabel OCB adalah 20 pertanyaan. Dengan komposisi, 4 pertanyaan variable *obedience*, 4 pertanyaan variable *loyalty*, 4 pertanyaan variable *participation*, 4 pertanyaan variable *altruism* dan 4 pertanyaan variable *sportsmanship*.

- **Variabel Prestasi Kerja**

Table 3.4
Jumlah Item Pertanyaan Variable Prestasi Kerja

| NO | Prestasi Kerja | Jumlah Item |
|---|---|---|
| 1 | *Quantity of work, Quality of work, Job knowledge* dan *Cooperatif* [11] | 10 |

Jumlah pertanyaan untuk variabel prestasi kerja adalah 10 pertanyaan.

### 3.6 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut sumbernya data dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Data Primer

   Data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer langsung bersangkutan dengan keperluan penelitian / dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian. Data primer juga tidak ada resiko kadaluarsa (*out of date*) karena baru dikumpulkan setelah proyek penelitian dirumuskan.

   Data primer diperoleh dari subjek penelitian secara langsung melalui kuesioner, observasi dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya dari Biro Statistik, majalah, keterangan – keterangan atau publikasi lainnya. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya. Artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri. Karena itu perlu adanya pemeriksaan ketelitian.

Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian dengan membaca buku – buku, hasil penelitian terdahulu tentang tema yang sama, literatur, atau data organisasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, guna mendapatkan dasar teori untuk menganalisa, menilai dan menyimpulkan hasil penelitian.

## 3.7 Populasi dan Sampel

### 3.7.1 Populasi

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari sebuah objek yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya yang berjumlah 60 orang.

### 3.7.2 Sampel

Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Agar sampel dapat menarik sifat karakteristik populasi, atau dapat mewakili populasinya.

Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi, yaitu seluruh karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya yang berjumlah 60 orang.

### 3.8 Uji Intrumen Penelitian

Uji coba instrument penelitian merupakan suatu tahap penting dalam proses pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya di lapangan. Dengan melakukan pngujian instrumen, penelitian akan memperoleh manfaat bahwa instrument penelitian benar-benar mengukur apa yang akan diukur (validitas) dan dapat diketahui seberapa jauh instrument tersebut dapat dipercaya atau diandalkan (reliabilitas).

Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan reliabilitas dari suatu kuesioner didefinisikan sebagai tingkat kehandalan dari kuesioner itu untuk dapat dipercaya dan konsisten (stabil) secara *continue.*

### 3.8.1 Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Teknik korelasi seperti ini dikenal dengan teknik korelasi *pearson product moment*. Dengan rumus (Sugiyono, 2002, hal. 280) :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{V\,[N\sum X^2 - (\sum X)^2]\,[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelari antara item dengan total

N : Jumlah subjek

$\sum XY$ : Jumlah perkalian item dengan item total

$\sum X$ : Jumlah skor tiap item X

$\sum Y$ : Jumlah skor tiap item Y

Untuk mengetahui apakah nilai korelasinya signifikan atau tidak, maka diperlukan table signifikansi r *product moment*. Cara melihat angka kritik adalah dengan melihat tingkat kebebasan (df) = N – 2. Dengan taraf signifikansi 5%. Pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_h > r_t$ (Sugiyono, 2002, hal. 280).

### 3.8.1.1 Hasil Uji Validitas

- **Obedience**

Table 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Obedioence

| Obedience | r tabel | r hitung | Status |
|---|---|---|---|
| Obedience 1 | 0,346 | 0,7155 | valid |
| Obedience 2 | | 0,5695 | valid |
| Obedience 3 | | 0,4145 | valid |
| Obedience 4 | | 0,4232 | valid |

Berdasarkan table 3.5 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai $r_h > r_t$. oleh karena itu semua item pertanyaan variable *obedience* dinyatakan *valid.*

- **Loyalty**

table 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalty

| loyalty | r tabel | r hitung | Status |
|---|---|---|---|
| Loyalty 1 | 0,346 | 0,5855 | valid |
| Loyalty 2 | | 0,4637 | valid |
| Loyalty 3 | | 0,5859 | valid |
| Loyalty 4 | | 0,3985 | valid |

Berdasarkan table 3.6 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai $r_h > r_t$. oleh karena itu semua item pertanyaan variable *loyalty* dinyatakan *valid.*

- **Participation**

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Participation

| Participation | r tabel | r hitung | Status |
|---|---|---|---|
| Participation 1 | 0,346 | 0,6934 | valid |
| Participation 2 | | 0,7529 | valid |
| Participation 3 | | 0,5637 | valid |
| Participation 4 | | 0,7529 | valid |

Berdasarkan table 3.7 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai $r_h > r_t$. oleh karena itu semua item pertanyaan variable *participation* dinyatakan *valid.*

- **Altruism/Helping**

Table 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Altruism

| Altruism | r tabel | r hitung | Status |
|---|---|---|---|
| Altruism 1 | 0,346 | 0,7582 | valid |
| Altruism 2 | | 0,7674 | valid |
| Altruism 3 | | 0,4799 | valid |
| Altruism 4 | | 0,5493 | valid |

Berdasarkan table 3.8 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai $r_h > r_t$. oleh karena itu semua item pertanyaan variable *altruism* dinyatakan *valid.*

- **Sportmanship**

Table 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Sportmanship

| Sportmanship | r tabel | r hitung | Status |
|---|---|---|---|
| Sportmanship 1 | 0,346 | 0,8062 | valid |
| Sportmanship 2 | | 0,5000 | valid |
| Sportmanship 3 | | 0,8062 | valid |
| Sportmanship 4 | | 0,3548 | valid |

Berdasarkan table 3.9 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai $r_h > r_t$. oleh karena itu semua item pertanyaan variable *sportmanshop* dinyatakan *valid.*

- **Prestasi Kerja**

Table 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi kerja

| Prestasi Kerja | r tabel | r hitung | Status |
|---|---|---|---|
| Prestasi kerja 1 | 0,346 | 0,8528 | valid |
| Prestasi kerja 2 | | 0,8616 | valid |
| Prestasi kerja 3 | | 0,6393 | valid |
| Prestasi kerja 4 | | 0,5487 | valid |
| Prestasi kerja 5 | | 0,5459 | valid |
| Prestasi kerja 6 | | 0,5633 | valid |
| Prestasi kerja 7 | | 0,6393 | valid |
| Prestasi kerja 8 | | 0,5487 | valid |
| Prestasi kerja 9 | | 0,6218 | valid |
| Prestasi kerja 10 | | 0,8434 | valid |

Berdasarkan table 3.10 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai $r_h > r_t$. oleh karena itu semua item pertanyaan variable prestasi kerja pada kuesioner dinyatakan *valid.*

### 3.8.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *alpha cronbach.* . Dengan rumus (Sugiyono, 2002, hal. 282) :

$$r_1 = \frac{K}{(K-1)} \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

K = Mean kuadrat antara subjek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

$St^2$ = Varians total

Teknik *alpha cronbach* adalah koefisien reliabilitas yang mengkorelasikan seberapa jauh item-item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai korelasi positif antara item pertanyaan yang satu dengan yang lain. Suatu item pertanyaan dianggap *reliable* jika nilai *alpha cronbach* diatas 0,5

semakin tinggi harga alpha (mendekati satu) maka item pertanyaan tersebut semakin *reliable* (Supardi, 2005, hlm. 302).

### 3.8.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

- **Obedience**

Table 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Obedience

| Obedience | alpha | Status |
|---|---|---|
| Obedience 1 | 0,5568 | reliable |
| Obedience 2 | 0,6486 | reliable |
| Obedience 3 | 0,7362 | reliable |
| Obedience 4 | 0,7375 | reliable |

Berdasarkan table 3.11 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai Nilai alpha > 0,5 oleh karena itu semua item pertanyaan variable *obedience* pada kuesioner dinyatakan *reliable*.

- **Loyalty**

Table 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalty

| Loyalty | alpha | Status |
|---|---|---|
| Loyalty 1 | 0,6000 | reliable |
| Loyalty 2 | 0,6830 | reliable |
| Loyalty 3 | 0,6102 | reliable |
| Loyalty 4 | 0,7105 | reliable |

Berdasarkan table 3.12 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai Nilai alpha > 0,5 oleh karena itu semua item pertanyaan variable *loyalty* pada kuesioner dinyatakan *reliable*.

- **Participation**

Table 3.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Participation

| Participation | alpha | Status |
|---|---|---|
| Participation 1 | 0,8077 | reliable |
| Participation 2 | 0,7795 | reliable |
| Participation 3 | 0,8556 | reliable |
| Participation 4 | 0,7795 | reliable |

Berdasarkan table 3.13 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai Nilai alpha > 0,5 oleh karena itu semua item pertanyaan variable *participation* pada kuesioner dinyatakan *reliable*.

- **Altruism**

Table 3.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Altruism

| Altruism | alpha | Status |
|---|---|---|
| Altruism 1 | 0,6735 | reliable |
| Altruism 2 | 0,6937 | reliable |
| Altruism 3 | 0,8346 | reliable |
| Altruism 4 | 0,7655 | reliable |

Berdasarkan table 3.14 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai Nilai alpha > 0,5 oleh karena itu semua item pertanyaan variable *altruism* pada kuesioner dinyatakan *reliable*.

- **Sportmanship**

Table 3.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sportmanship

| Sportmanship | alpha | Status |
|---|---|---|
| Sportmanship 1 | 0,6262 | reliable |
| Sportmanship 2 | 0,7800 | reliable |
| Sportmanship 3 | 0,6262 | reliable |
| Sportmanship 4 | 0,8462 | reliable |

Berdasarkan table 3.15 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai Nilai alpha > 0,5 oleh karena itu semua item pertanyaan variable *obedience* pada kuesioner dinyatakan *reliable*.

- **Prestasi Kerja**

Table 3.16
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

| Prestasi Kerja | alpha | Status |
|---|---|---|
| Prestasi kerja 1 | 0,8800 | reliable |
| Prestasi kerja 2 | 0,8810 | reliable |
| Prestasi kerja 3 | 0,8951 | reliable |
| Prestasi kerja 4 | 0,8993 | reliable |
| Prestasi kerja 5 | 0,9029 | reliable |
| Prestasi kerja 6 | 0,8988 | reliable |
| Prestasi kerja 7 | 0,8951 | reliable |
| Prestasi kerja 8 | 0,8993 | reliable |
| Prestasi kerja 9 | 0,8959 | reliable |
| Prestasi kerja 10 | 0,8793 | reliable |

Berdasarkan table 3.16 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai Nilai alpha > 0,5 oleh karena itu semua item pertanyaan variable prestasi kerja pada kuesioner dinyatakan *reliable*.

Berdasarkan hasil uji instrument diatas dihasilkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner *valid* dan *reliable*, tidak ada satupun yang gugur. Oleh karena itu semua item pertanyaan dalam kuesioner dipakai untuk mengambil data penelitian dari responden.

### 3.9. Alat Analisis

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan bila kita ingin mengetahui bagaimana variabel *dependent* dapat diprediksikan melalui variabel-variabel *independent* secara individual. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2002, hal. 140) :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Keterangan :

Y = prestasi kerja karyawan

$X_1$ = *Obedience*

$X_2$ = *Loyalty*

$X_3$ = *Participation*

$X_4$ = *Altruism (helping)*

$X_5$ = *Sportmanship*

$b_0$ = bilangan konstan

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$ = koefisien regresi.

Model analisis yang digunakan adalah bentuk regresi linier berganda, karena :

1. Variabel bebas terdiri dari beberapa variabel.
2. Diduga bila variabel bebas meningkat maka variabel terikatnya pun akan meningkat ( hubungan positif ).

### 3.9.2 Uji Hipotesis

#### 3.9.2.1 Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis pertama yaitu, "ada pengaruh positif dan signifikan antara variable *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya". Digunakan uji F. yaitu untuk mengetahui keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$R^2$ = koefisien determinasi

n = ukuran sample

k = banyaknya sample

Kriteria pengujian :

- Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (secara keseluruhan tidak ada pengaruh dari variable bebas/*organizational citizenship behavior* (X) [*Obedience* ($X_1$), *Loyalty* ($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$)] terhadap prestasi kerja (Y) )
- Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ = secara keseluruhan ada pengaruh dari variable bebas/*organizational citizenship behavior* (X) [*Obedience* ($X_1$), *Loyalty* ($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$)] terhadap prestasi kerja (Y) )

Pengujian $H_0$ dialkukan dengan uji model satu sisi (one tailed test). Derajat kebebasan yang digunakan adalah (k-1) (n-k) dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$ adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Apabila $F_h < F_t$ maka Ho diterima yang artinya tidak ada pengaruh antara variable bebas/*organizational citizenship behavior* (X) [*Obedience* ($X_1$), *Loyalty* ($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$)] secara bersama-sama terhadap variable terikat/prestasi kerja (Y). Sehingga hipotesis penelitian ditolak.
- Apabila $F_h \geq F_t$ maka Ho ditolak yang artinya ada pengaruh antara variable bebas/*organizational citizenship behavior* (X) [*Obedience* ($X_1$), *Loyalty*($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$)] secara bersama-sama terhadap variable terikat/prestasi kerja (Y). Sehingga hipotesis penelitian diterima.

Untuk melihat kemampuan variable bebas dan menerangkan variable terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien korelasi (R) dan $R^2$ (koefisien determinasi berganda). Dengan rumus :

$$R^2 = \frac{\text{jk (regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R^2$ : koefisien determinasi berganda

jk (regresi) : Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ : Jumlah kuadrat total regresi dikorelasi

Adapun kriterianya :

1. R = 1 atau mendekati, berarti hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* (X) dan variable prestasi kerja (Y) kuat positif.
2. R = -1 atau mendekati, berarti hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* (X) dan variable prestasi kerja (Y) kuat negative.
3. R = 0 atau mendekati, berarti tidak ada hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* (X) dan variable prestasi kerja (Y).

**3.9.2.2 Uji hipotesis 2**

Untuk menguji hipotesis 2 yaitu, "Dari lima variable *organizational citizenship behavior*, variable *obedience* yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya". Digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{sbj}$$

keterangan :

bj = koefisien regresi

sbj = standard error koefisien regresi

Kriteria pengujian :

- Ho : $b_1 = 0$ ( X tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y ).
- Ha : $b_1 \neq 0$ ( X memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y ).

Pengujian $H_0$ dialkukan dengan uji model satu sisi (one tailed test). Derajat kebebasan yang digunakan adalah (n-k-1) dengan taraf signifikansi atau $\alpha$ = 0,05 adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Apabila $-t_t \leq t_h \leq t_t$ Maka Ho diterima berarti variable-variabel bebas yang diuji dalam uji t secara parsial tidak memberi pengaruh terhadap Y.
- Apabila $-t_t \geq t_h \geq t_t$ Maka Ho ditolak berarti variable-variabel bebas yang diuji dalam uji t secara parsial memberi pengaruh terhadap Y.

Untuk mengetahui variable OCB yang dominan mempengaruhi variable prestasi kerja, digunakan model koefisien determinasi parsial ($r^2$) dari masing-masing variable OCB. Semakin besar $r^2$ suatu variable, menunjukan semakin dominant pengaruh variable bebas tersebut terhadap variable terikatnya (prestasi kerja).

# BAB IV

# ANALISIS DATA

Pada Bab IV ini disajikan dan dievaluasi beberapa hal yang berkaitan dengan hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Oleh karena itu itu diperlukan data untuk dianalisis. Data tersebut diperoleh dari hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap responden, kuesioner yang dibagikan kepada responden, serta data sekunder lainnya. Dari kuesioner yang disebarkan kepada responden sesuai dengan jumlah anggota populasi yang menjadi sample yaitu sebanyak 60 orang yang kembali adalah berjumlah 55 kuesioner.

## 4.1 Analisis Deskriptif

### 4.1.1 Observasi dan Wawancara

Wawancara yang dilakukan bersifat *indeep interview*. Artinya membahas secara mendalam mengenai variable-variabel yang diteliti. Hasil wawancara ini juga didukung dengan observasi lapangan terhadap perilaku responden sehari-hari. Dari hasil wawancara terhadap beberapa responden dan observasi lapangan diperoleh hasil bahwa Secara umum karyawan memenuhi criteria dalam melaksanakan OCB yang diteliti, mereka memiliki tingkat *obedience, loyality, participation, altruism dan sportsmanship* yang cukup tinggi. Dan secara umum hasil penilaian prestasi kerja karyawan menunjukan tingkat yang baik, artinya karyawan pada umumnya memenuhi semua criteria penilaian prestasi kerja yang diteliti dengan hasil baik. Diantaranya memiliki tingkat *quantity, quality,*

*knowledge* dan *cooperation* yang baik. Pihak pimpinan juga selalu memberikan pengawasan, pengarahan, konseling, dan masukan-masukan yang berarti untuk memotivasi dan mempertahankan prestasi kerja karyawan yang sudah baik.

Pada umumnya perilaku karyawan Bank Indonesia sudah sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dalam lingkungan Kantor Bank Indonesia Tasikmalaya terlihat jelas bahwa perilaku karyawan dapat dibedakan ke dalam dua spesifikasi yaitu :

- Perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi
- Perilaku diluar peran resmi

Realitas yang ada di Bank Indonesia Tasikmalaya, banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan pegawai, misalnya membantu rekan kerja melaksanakan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja dll. Hal-hal seperti itu sangat dihargai baik itu oleh atasan, rekan satu tingkat jabatan, maupun bawahannya. mereka melakukan semua itu secara sukarela dan tanpa mengharapkan imbalan.

Kondisi karyawan Bank Indonesia yang multietnis dan banyak perbedaan sifat memang memungkinkan terjadinya benturan adat atau kebiasaan, tetapi masing-masing dari mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi sehingga tidak terjadi konflik dalam organisasi yang terpicu akibat perbedaan tersebut. Karyawan berusaha memelihara hubungan yang bersifat social dalam lingkungan kerjanya oleh karena itu tercipta kekompakan dan situasi yang hangat dalam organisasi.

Cerminan perilaku OCB karyawan baik yang diungkapkan karyawan sendiri maupun berdasarkan hasil observasi antara lain, mematuhi peraturan pekerjaan, terlibat dalam berbagai proses organisasi, karyawan bersedia lembur saat pekerjaannya sibuk tanpa diminta, menjaga ketertiban lingkungan kerja, membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*, dll, hal-hal tersebut tentu saja tidak dapat dipungkiri bahwa dapat membantu meningkatkan efeisiensi dan efektivitas kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja baik karyawan maupun organisasi.

Menurut karyawan dengan perilaku yang mencerminkan OCB dalam lingkungan kerja tersebut menjadikan tempat kerja/kantor menjadi tempat kerja yang nyaman dan *representative*, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan pelayanan.

Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dinilai mampu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai atau bahkan lebih dari ukuran atau standar pekerjaan yang berlaku. Penilaian tersebut tercermin dari pernyataan karyawan maupun dari hasil observasi. Antara lain, karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas pekerjaan yang baik, jujur dalam bekerja, teliti dalam bekerja, pekerjaan karyawan juga sudan sesuai dengan pengetahuan atau latar belakang pendidikan mereka yang mayoritas berlatar belakang ilmu ekonomi, bisnis, dan hukum.

Menurut beberapa karyawan perilaku OCB memang mendukung terhadap prestasi kerja mereka. Karyawan cenderung menghasilkan prestasi kerja yang baik antara lain dimotivasi oleh perilaku karyawan lain, peralatan kerja yang

Menurut beberapa karyawan perilaku OCB memang mendukung terhadap prestasi kerja mereka. Karyawan cenderung menghasilkan prestasi kerja yang baik antara lain dimotivasi oleh perilaku karyawan lain, peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja, gaji, pekerjaan, kepemimpinan, kebijakan dll. Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dinilai memiliki prestasi kerja yang baik karena selalu ada pelatihan, pengembangan, sosialisasi yang mendukung prestasi kerja mereka yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

1. secara umum karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya melaksanakan OCB yang cukup tinggi
2. secara umum karywan Bank Indonesia Tasikmalaya memiliki prestasi kerja yang baik .

### 4.1.2 Analisis Karakteristik Responden

**1. jenis Kelamin**

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

| Karakteristik | Responden | Prosentase |
|---|---|---|
| Pria | 49 | 89,09 % |
| Wanita | 6 | 10,91 % |
| **Jumlah** | **55** | **100 %** |

Dari table 4.1 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data jenis kelamin karyawan. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat bahwa karyawan pria berjumlah lebih banyak daripada karyawan wanita.

Dari seluruh responden diperoleh data karyawan pria berjumlah 49 orang (89,09 %) dan karyawan wanita berjumlah 6 orang (10,91 %). Oleh karena itu, dengan komposisi jumlah karyawan seperti itu diharapkan prestasi kerja dapat ditingkatkan.

**2. Status Pernikahan**

Tabel 4.2
Karakteristik Status Pernikahan Responden

| Karakteristik | Responden | Prosentase |
|---|---|---|
| Menikah | 46 | 83,64 % |
| Belum menikah | 9 | 16,36 % |
| **Jumlah** | **55** | **100 %** |

Dari table 4.2 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data status pernikahan karyawan. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat bahwa karyawan dengan status menikah lebih banyak daripada karyawan dengan status belum menikah.

Dari seluruh responden diperoleh data karyawan dengan status menikah berjumlah 46 orang (83,64 %) dan karyawan dengan status belum menikah berjumlah 9 orang (16,36 %). Kondisi ini sangat menguntungkan organisasi karena karyawan yang telah menikah, berarti memiliki tanggung jawab untuk menghidupi/menafkahi keluarganya, oleh karena itu karyawan yang sudah menikah umumnya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, dengan demikian prestasi kerja dapat ditingkatkan.

**3. umur**

Tabel 4.3
Karakteristik Umur Responden

| Karakteristik | Responden | Prosentase |
|---|---|---|
| Kurang dari 26 | 7 | 12,73 % |
| Antara 27 – 37 | 25 | 45,45 % |
| Antara 38 - 49 | 13 | 23,64 % |
| Lebih dari 50 | 10 | 18,18 % |
| **Jumlah** | **55** | **100 %** |

Dari table 4.3 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data umur karyawan. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat komposisi masing-masing kelompok umur karyawan sebagai berikut, karyawan umur kurang dari 26 tahun berjumlah 7 orang (12,73 %), karyawan berumur antara 27 tahun - 37 tahun berjumlah 25 orang (45,45 %), karyawan berumur 38 tahun – 49 tahun berjumlah 13 orang ( 23,64 %) dan karyawan berumur lebih dari 50 tahun berjumlah 10 orang (18,18 %).

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dengan umur antara 27 tahun - 37 tahun adalah yang paling banyak. Hal ini sangat menguntungkan organisasi karena pada interval umur tersebut seseorang pada umumnya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja dapat ditingkatkan

**4. Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.4
Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

| Karakteristik | Responden | Prosentase |
|---|---|---|
| SMU | 5 | 9,09 % |
| D1 – D3 | 9 | 16,36 % |
| S1 | 29 | 52,73 % |
| S2 | 10 | 18,18 % |
| S3 | 2 | 3,68 % |
| **Jumlah** | **55** | **100 %** |

Dari table 4.4 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data pendidikan terakhir karyawan. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat komposisi masing-masing kelompok pendidikan terakhir karyawan sebagai berikut, karyawan dengan pendidikan terakhir SMU berjumlah 5 orang (9,09 %), karyawan dengan pendidikan terakhir D1-D3 berjumlah 9 orang (16,36 %), karyawan dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 29 orang ( 52,73 %), karyawan dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 10 orang (18,18 %), dan karyawan dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 2 orang (3,68 %).

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 adalah yang paling banyak. Dengan demikian tingkat pendidikan terakhir bagi karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dikategorikan cukup.

**5. Masa Kerja**

Tabel 4.5
Karakteristik Masa Kerja Responden

| Karakteristik | Responden | Prosentase |
|---|---|---|
| Kurang dari 5 th | 12 | 9,09 % |
| 6 – 10 th | 4 | 7,27 % |
| 11 – 15 th | 18 | 32,73 % |
| 16 – 20 th | 8 | 14,54 % |
| 21 – 25 th | 6 | 10,91 % |
| Lebih dari 26 th | 7 | 12,73 % |
| **Jumlah** | **55** | **100 %** |

Dari table 4.5 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data masa kerja karyawan. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat komposisi masing-masing kelompok masa kerja karyawan sebagai berikut, karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 12 orang (9,09 %), karyawan dengan masa kerja 6 tahun – 10 tahun berjumlah 4 orang (7,27 %), karyawan dengan masa kerja 11 tahun – 15 tahun berjumlah 18 orang (32,73 %), karyawan dengan masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 8 orang (14,54 %), karyawan dengan masa kerja 21 tahun – 25 tahun berjumlah 6 orang (10,91 %), dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 26 tahun berjumlah 7 orang (12,73 %).

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja 11 tahun – 15 tahun adalah yang paling banyak. Dengan demikian masa kerja responden dapat dikategorikan tinggi dan memenuhi syarat sebagai responden penelitian

**6. jumlah Tanggungan**

Tabel 4.6
Karakteristik Jumlah Tanggungan Responden

| Karakteristik | Responden | Prosentase |
|---|---|---|
| Kurang dari 2 org | 16 | 29,09 % |
| 3 – 5 0rang | 30 | 54,55 % |
| Lebih dari 6 orang | 9 | 16,36 % |
| **Jumlah** | **55** | **100 %** |

Dari table 4.6 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data jumlah tanggungan karyawan. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat komposisi masing-masing kelompok jumlah tanggungan karyawan sebagai berikut, karyawan dengan jumlah tanggungan kurang dari 2 orang berjumlah 16 orang (29,09 %), karyawan dengan jumlah tanggungan antara 3 – 5 orang berjumlah 30 orang (54,55 %) dan karyawan dengan jumlah tanggungan lebih dari 6 orang berjumlah 9 orang (16,36 %).

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dengan jumlah tanggungan antara 3 – 5 orang adalah yang paling banyak. Dengan demikian dengan jumlah tanggung jawab tanggungan tersebut dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga dan senantiasa meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk lebih memahami hasil analisa karakteristik responden, berikut ditampilakan table ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik

Tabel 4.7
Ringkasan Kelompok Responden Dominan

| Karakteristik | Responden Dominan | Jumlah Responden | Prosentase |
|---|---|---|---|
| Jenis kelamin | Pria | 49 | 89,09 % |
| Status pernikahan | Menikah | 46 | 83,64 % |
| Umur | Antara 27 – 37 | 25 | 45,45 % |
| Pendidikan terakhir | S1 | 29 | 52,73 % |
| Masa kerja | 11 – 15 th | 18 | 32,73 % |
| Jumlah tanggungan | 3 – 5 0rang | 30 | 54,55 % |

Dari table 4.7 dapat dilihat masing-masing kelompok yang paling dominant berdasarkan masing-masing karakteristik umum responden dalam kuesioner. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yang paling dominant adalah karyawan pria, berdasarkan karakteristik status pernikahan yang paling dominant adalah karyawan dengan status menikah, berdasarkan karakteristik umur yang paling dominant adalah karyawan dengan kelompok umur antara 27 – 37 tahun, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir yang paling dominant adalah karyawan dengan pendidikan terakhir S1, berdasarkan karakteristik masa kerja yang paling dominant adalah karyawan dengan masa kerja antara 11 – 15 tahun, dan berdasarkan karakteristik jumlah tanggungan yang paling dominant adalah karyawan dengan jumlah tanggungan 3 – 5 orang.

### 4.1.3 Analisis Masing-masing Variabel Organizational Citizenship Behavior & Prestasi Kerja

Dalam analisis ini dijabarkan jawaban-jawaban yang diberikan responden pada setiap item-item pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan. Adapun variable-variabel yang dianalisis yaitu variable *Organizational citizenship Behavior* (X) yang terdiri dari 5 variabel yaitu *Obedience* ($X_1$), *Loyalty* ($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism (helping)* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$). Serta variable prestasi kerja (Y).

Untuk memperjelas deskripsi data, disajikan data skor rata-rata jawaban responden dari masing-masing butir pertanyaan setiap variable. Serta dilakukan penentuan tingkat kontribusi karyawan dan penentuan kategori tingkat *Organizational citizenship Behavior* yang terdiri dari 5 variabel yaitu *Obedience*, *Loyalty*, *Participation*, *Altruism (helping)* dan *Sportmanship.* Serta penentuan tingkat prestasi kerja karyawan dan penentuan kategori tingkat prestasi kerja. Penentuan kategori tersebut dilakukan dengan membagi masing-masing variabel tersebut ke dalam 5 kategori penilaian, yaitu :

- Sangat baik
- Baik
- Biasa
- Tidak baik
- Sangat tidak baik

Sedangkan untuk melihat tingkat kontribusi masing-masing variable OCB dan tingkat prestasi kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\left[\frac{(n\ SB \times 5)+(n\ B \times 4)+(n\ BS \times 3)+(n\ TB \times 2)+(n\ STB \times 1) : jml\ pertanyaan}{55}\right]$$

$$\frac{}{jml\ kategori \times 100}$$

**1. Variabel Obedience**

Tabel 4.8
Skor Rata-rata Jawaban Variable Obedience

| Obedience | Mean |
|---|---|
| Obedience 1 | 4,62 |
| Obedience 2 | 4,51 |
| Obedience 3 | 4,36 |
| Obedience 4 | 4,36 |
| **Mean total** | **4,46** |

Dari table 4.8 dapat dilihat masing-masing skor rata-rata dari jawaban variable *obedience*. Dari keempat pertanyaan variable *obedience* yang mempunyai rata-rata paling besar adalah butir pertanyaan *obedience* 1 sebesar 4,62 kemudian diikuti oleh butir pertanyaan *obedience* 2 sebesar 4,51 dan butir pertanyaan *obedience* 3 dan *obedience* 4 sebesar 4,36. artinya butir pertanyaan

*obedience* 1 mempunyai kontribusi yang paling tinggi dalam penentuan tingkat *obedience* karyawan daripada butir pertanyaan obedience lainnya.

Untuk penentuan kategori variable *obedience*, penghitungan dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat *obedience*/kepatuhan karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Jumlah pertanyaan variable *obedience* sebanyak 4 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, dan terendah adalah 1. maka penentuan kategorinya adalah sebagai berikut :

5 : Sangat baik

4 : Baik

3 : Biasa

2 : Tidak baik

1 : Sangat tidak baik

Tabel 4.9
Kategori Responden Variabel Obedience

| Kategori | Ob1 | Ob2 | Ob3 | Ob4 | Total | Prosentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sangat baik | 34 | 28 | 20 | 20 | 102 | 46,36 % |
| Baik | 21 | 27 | 35 | 35 | 118 | 53,64 % |
| Biasa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Sangat tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| **Jumlah** | 55 | 55 | 55 | 55 | 220 | 100 % |
| **Mean** | 4,62 | 4,51 | 4,36 | 4,36 | 17,85 | |

Dari table 4.9 dapat diketahui kategori responden mengenai variable *obedience*/kepatuhan. Dari 55 responden, 46,36 % responden dikategorikan sangat baik dan 53,64 % responden dikategorikan baik. Sedangkan dari 55 orang responden tidak ada yang masuk dalam kategori biasa, tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Dengan demikian dilihat dari data tersebut kategori responden yang paling dominant adalah baik. Oleh karena itu tingkat *Obedience*/kepatuhan karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dikategorikan baik dan hal ini perlu terus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Sedangkan untuk melihat tingkat *obedience*/kepatuhan Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$= \left[ \frac{(102 \times 5) + (118 \times 4)}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \frac{510 + 472}{55} : 4 : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{982}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= (17{,}85 : 4) : 5 \times 100$$

$$= 4{,}46 : 5 \times 100$$

$$= 89{,}25\ \%$$

Jadi tingkat *obedience*/kepatuhan Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 89,25 %.

## 2. Variabel Loyalty

Tabel 4.10
Skor Rata-rata Jawaban Variable Loyalty

| Loyalty | Mean |
|---|---|
| Loyalty 1 | 4,11 |
| Loyalty 2 | 4,25 |
| Loyalty 3 | 4,05 |
| Loyalty 4 | 4,11 |
| **Mean total** | **4,13** |

Dari table 4.10 dapat dilihat masing-masing skor rata-rata dari jawaban variable *loyalty*. Dari keempat pertanyaan variable *loyalty* yang mempunyai rata-rata paling besar adalah butir pertanyaan *loyalty* 2 sebesar 4,25 kemudian diikuti oleh butir pertanyaan *loyalty* 1 dan *loyalty* 4 sebesar 4,11 dan butir pertanyaan *loyalty* 3 dan sebesar 4,36. artinya butir pertanyaan *loyalty* 2 mempunyai kontribusi yang paling tinggi dalam penentuan tingkat *loyalty* karyawan daripada butir pertanyaan *loyalty* lainnya.

Untuk penentuan kategori variable *loyalty*, penghitungan dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat *loyalty*/kesetiaan karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Jumlah pertanyaan variable loyalty sebanyak 4 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, dan terendah adalah 1. maka penentuan kategorinya sebagai berikut :

5 : Sangat baik

4 : Baik

3 : Biasa

2 : Tidak baik

1 : Sangat tidak baik

Tabel 4.11

Kategori Responden Variabel Loyalty

| Kategori | Ly1 | Ly2 | Ly3 | Ly4 | Total | Prosentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sangat baik | 8 | 14 | 7 | 10 | 39 | 17,73 % |
| Baik | 45 | 41 | 44 | 41 | 171 | 77,73 % |
| Biasa | 2 | 0 | 4 | 4 | 10 | 4,54 % |
| Tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Sangat tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| **Jumlah** | 55 | 55 | 55 | 55 | 220 | 100 % |
| **Mean** | 4,11 | 4,25 | 4,05 | 4,11 | 16,53 | |

Dari table 4.11 dapat diketahui kategori responden mengenai variable *loyalty*/kesetiaan. Dari 55 responden 17,73 % responden dikategorikan sangat baik, 77,73 % responden dikategorikan baik dan 4,54 % responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 55 orang responden tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Dengan demikian dilihat dari data tersebut kategori responden yang paling dominant adalah baik. Oleh karena itu tingkat *loyalty*/kesetiaan karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dikategorikan baik dan diharapkan dapat ditingkatkan lagi.

Sedangkan untuk melihat tingkat *loyality*/kesetiaan Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$= \left[ \frac{(39 \times 5) + (171 \times 4) + (171 \times 3)}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{195 + 684 + 30}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{909}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= (16{,}53 : 4) : 5 \times 100$$

$$= 4{,}13 : 5 \times 100$$

$$= 82{,}65\ \%$$

Jadi tingkat *loyality*/kesetiaan Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 82,65 %.

3. **Variabel Participation**

Tabel 4.12
Skor Rata-rata Jawaban Variable Participation

| Participation | Mean |
|---|---|
| Participation 1 | 4,07 |
| Participation 2 | 4,09 |
| Participation 3 | 3,98 |
| Participation 4 | 4,11 |
| **Mean total** | **4,06** |

Dari table 4.12 dapat dilihat masing-masing skor rata-rata dari jawaban variable *participation.* Dari keempat pertanyaan variable *participation* yang mempunyai rata-rata paling besar adalah butir pertanyaan *participation* 4 sebesar 4,11 kemudian diikuti oleh butir pertanyaan *participation* 2 sebesar 4,09 *paricpation* 1 sebesar 4,07 dan butir pertanyaan *participation* 3 sebesar 3,98. artinya butir pertanyaan *participation* 4 mempunyai kontribusi yang paling tinggi dalam penentuan tingkat *participation* karyawan daripada butir pertanyaan *participation* lainnya

Untuk penentuan kategori variable *participation*, penghitungan dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat *participation*/partisipasi karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Jumlah pertanyaan variable *participation* sebanyak 4 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, maka penentuan kategorinya adalah sebagai berikut :

5 : Sangat baik

4 : Baik

3 : Biasa

2 : Tidak baik

1 : Sangat tidak baik

Tabel 4.13
Kategori Responden Variabel Participation

| Kategori | Pr1 | Pr2 | Pr3 | Pr4 | Total | Prosentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sangat baik | 8 | 8 | 3 | 8 | 27 | 12,27 % |
| Baik | 43 | 44 | 48 | 45 | 180 | 81,82 % |
| Biasa | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | 5,91 % |
| Tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Sangat tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| **Jumlah** | 55 | 55 | 55 | 55 | 220 | 100 % |
| **Mean** | 4,07 | 4,09 | 3,98 | 4,11 | 16,25 | |

Dari table 4.13 dapat diketahui kategori responden mengenai variable *participation*/partisipasi. Dari 55 responden, 12,27 % responden dikategorikan sangat baik, 81,82 % responden dikategorikan baik dan 5,91 % responden diketegorikan biasa, Sedangkan dari 55 orang responden tidak ada yang masuk dalam kategori tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Dengan demikian dilihat dari data tersebut kategori responden yang paling dominant adalah baik. Oleh karena itu tingkat *participation*/partisipasi karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dikategorikan baik dan diharapkan dapat ditingkatkan lagi.

Sedangkan untuk melihat tingkat *participation*/partisipasi Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$= \left[ \frac{(27 \times 5) + (180 \times 4) + (13 \times 3)}{55} : 4 \right] : 5$$

$$= \left[ \frac{135 + 720 + 39}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{344}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= (16{,}25 : 4) : 5 \times 100$$

$$= 4{,}06 : 5 \times 100$$

$$= 81{,}27\ \%$$

Jadi tingkat *participation*/partisipasi Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 81,27 %.

**4. Variabel Altruism**

Tabel 4.14
Skor Rata-rata Jawaban Variable Altruism

| Altruism | Mean |
|---|---|
| Altruism 1 | 4,13 |
| Altruism 2 | 4,04 |
| Altruism 3 | 4,02 |
| Altruism 4 | 4,02 |
| **Mean total** | **4,05** |

Dari table 4.14 dapat dilihat masing-masing skor rata-rata dari pertanyaan variable *Altruism/helping*. Dari keempat pertanyaan variable *Altruism* yang mempunyai rata-rata paling besar adalah butir pertanyaan *Altruism* 1 sebesar 4,13 kemudian diikuti oleh butir pertanyaan *Altruism* 2 sebesar 4,04 dan butir pertanyaan *Altruism* 3 dan *Altruism* 4 sebesar 4,02. artinya butir pertanyaan *Altruism* 1 mempunyai kontribusi yang paling tinggi dalam penentuan tingkat *altruism* karyawan daripada butir pertanyaan *Altruism* lainnya

Untuk penentuan kategori variable *altruism*, penghitungan dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat *altruism*/helping karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Jumlah pertanyaan variable *altruism* sebanyak 4 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, dan terendah adalah 1. maka penentuan kategoriya adalah sebagai berikut :

5 : Sangat baik

4 : Baik

3 : Biasa

2 : Tidak baik

1 : Sangat tidak baik

Tabel 4.15
Kategori Responden Variabel Altruism

| Kategori | Al1 | Al2 | Al3 | Al4 | Total | Prosentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sangat baik | 7 | 5 | 8 | 5 | 25 | 11,36 % |
| Baik | 48 | 47 | 40 | 46 | 181 | 82,87 % |
| Biasa | 0 | 3 | 7 | 4 | 14 | 6,37 % |
| Tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Sangat tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| **Jumlah** | 55 | 55 | 55 | 55 | 220 | 100 % |
| **Mean** | 4,13 | 4,04 | 4,02 | 4,02 | 16,21 | |

Dari table 4.15 dapat diketahui kategori responden mengenai variable *altruism*/helping. Dari 55 responden, 11,36 % responden dikategorikan sangat baik, 82,87 % responden dikategorikan baik dan 6,37 % responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 55 orang responden tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Dengan demikian dilihat dari data tersebut kategori responden yang paling dominant adalah baik. Oleh karena itu tingkat *altruism*/helping karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dikategorikan baik dan diharapkan dapat ditingkatkan lagi.

Sedangkan untuk melihat tingkat *Altruism/helping* Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$= \left[ \frac{(25 \times 5) + (181 \times 4) + (14 \times 3)}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{125 + 724 + 42}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{891}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= (16{,}21 : 4) : 5 \times 100$$

$$= 4{,}05 : 5 \times 100$$

$$= 81\ \%$$

Jadi tingkat *Altruism/helping* Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 81 %.

**5. Variabel Sportmanship**

Tabel 4.16
Skor Rata-rata Jawaban Variable Sportmanship

| Sportmanship | Mean |
|---|---|
| Sportmanship 1 | 3,96 |
| Sportmanship 2 | 4,13 |
| Sportmanship 3 | 3,96 |
| Sportmanship 4 | 3,96 |
| **Mean total** | **4,0025** |

Dari table 4.16 dapat dilihat masing-masing skor rata-rata dari pertanyaan variable *Sportmanship*. Dari keempat pertanyaan variable *Sportmanship* yang mempunyai rata-rata paling besar adalah butir pertanyaan *Sportmanship* 2 sebesar 4,13 kemudian diikuti oleh butir pertanyaan *Sportmanship* 1, *Sportmanship* 3 dan *Sportmanship* 4 sebesar 3,96. artinya butir pertanyaan *Sportmanship* 2 mempunyai kontribusi yang paling tinggi dalam penentuan tingkat *sportsmanship* karyawan daripada butir pertanyaan *Sportmanship* lainnya

Untuk penentuan kategori variable *sportmanship*, penghitungan dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat *sportmanship* karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Jumlah pertanyaan variable *sportmanship* sebanyak 4 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, maka penentuan kategorinya dalah sebagai berikut :

5 : Sangat baik

4 : Baik

3 : Biasa

2 : Tidak baik

1 : Sangat tidak baik

Tabel 4.17
Kategori Responden Variabel Sportmanship

| Kategori | Sp1 | Sp2 | Sp3 | Sp4 | Total | Prosentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sangat baik | 6 | 9 | 2 | 3 | 20 | 9,09 % |
| Baik | 41 | 44 | 49 | 47 | 181 | 82,27 % |
| Biasa | 8 | 2 | 4 | 5 | 19 | 8,64 % |
| Tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Sangat tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| **Jumlah** | 55 | 55 | 55 | 55 | 220 | 100 % |
| **Mean** | 3,96 | 4,13 | 3,96 | 3,96 | 16,0025 | |

Dari table 4.17 dapat diketahui kategori responden mengenai variable *sportmanship*. Dari 55 responden 9,09 % responden dikategorikan sangat baik, 9,09 % responden dikategorikan baik dan 8,64 % responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 55 orang responden tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Dengan demikian dilihat dari data tersebut kategori responden yang paling dominant adalah baik. Oleh karena itu tingkat *sportmanship* karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dikategorikan baik dan diharapkan dapat ditingkatkan lagi.

Sedangkan untuk melihat tingkat *sportmanship* Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$= \left[ \frac{(20 \times 5) + (181 \times 4) + (19 \times 3)}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{100 + 724 + 57}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{881}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= (16{,}01 : 4) : 5 \times 100$$

$$= 4{,}0025 : 5 \times 100$$

$$= 80{,}05\ \%$$

Jadi tingkat *sportmanship* Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 80,05 %.

**6. Variabel pretasi kerja**

Tabel 4.18
Skor Rata-rata Jawaban Variable Prestasi Kerja

| Prestasi Kerja | Mean |
|---|---|
| Prestasi Kerja 1 | 4,20 |
| Prestasi Kerja 2 | 4,25 |
| Prestasi Kerja 3 | 4,24 |
| Prestasi Kerja 4 | 4,13 |
| Prestasi Kerja 5 | 4,22 |
| Prestasi Kerja 6 | 4,29 |
| Prestasi Kerja 7 | 4,29 |

Lanjutan Tabel 4.18

| | |
|---|---|
| Prestasi Kerja 8 | 4,25 |
| Prestasi Kerja 9 | 4,36 |
| Prestasi Kerja 10 | 4,22 |
| **Mean total** | **4,25** |

Dari table 4.18 dapat dilihat masing-masing skor rata-rata dari pertanyaan variable Prestasi Kerja. Dari sepuluh pertanyaan variable Prestasi Kerja yang mempunyai rata-rata paling besar adalah butir pertanyaan Prestasi Kerja 9 sebesar 4,36 kemudian diikuti oleh butir pertanyaan Prestasi Kerja 6 & 7 sebesar 4,29 prestasi kerja 2 & 8 sebesar 4,25 prestasi kerja 3 sebesar 4,24 prestasi kerja 5 & 10 sebesar 4,22 prestasi kerja 1 sebesar 4,20 dan prestasi kerja 4 sebesar 4,13. artinya butir pertanyaan prestasi kerja 9 mempunyai kontribusi yang paling tinggi dalam penentuan tingkat prestasi kerja karyawan daripada butir pertanyaan prestasi kerja lainnya

Untuk variable prestasi kerja, penghitungan dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya. Jumlah pertanyaan variable prestasi kerja sebanyak 10 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, dan terendah adalah 1. Maka penentuan ketegorinya adalah sebagai berikut :

5 : Sangat baik

4 : Baik

3 : Biasa

2 : Tidak baik

1 : Sangat tidak baik

Tabel 4.19
Kategori Responden Variabel Prestasi Kerja

| Kategori | Pk1 | Pk2 | Pk3 | Pk4 | Pk5 | Pk6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sangat baik | 12 | 15 | 14 | 9 | 14 | 18 |
| Baik | 42 | 39 | 40 | 44 | 39 | 35 |
| Biasa | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Jumlah** | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| **Mean** | 4,20 | 4,25 | 4,24 | 4,13 | 4,22 | 4,29 |

Lanjutan table 4.19

| Pk7 | Pk8 | Pk9 | Pk10 | Total | Prosentase |
|---|---|---|---|---|---|
| 17 | 15 | 20 | 17 | 151 | 27,45 % |
| 37 | 39 | 35 | 33 | 383 | 69,64 % |
| 1 | 1 | 0 | 5 | 16 | 2,91 % |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | O % |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| 55 | 55 | 55 | 55 | 550 | 0 % |
| 4,27 | 4,25 | 4,36 | 4,22 | 42,45 | |

Dari table 4.19 dapat diketahui kategori responden mengenai variable prestasi kerja. Dari 55 responden 27,45 % responden dikategorikan sangat baik, 69,64 % dikategorikan baik dan 2,91 % responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 55 orang responden tidak ada yang masuk dalam kategori tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Dengan demikian dilihat dari data tersebut kategori responden yang paling dominant adalah baik. Oleh karena itu tingkat prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dikategorikan baik dan diharapkan dapat ditingkatkan lagi.

Sedangkan untuk melihat tingkat prestasi kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$= \left[ \frac{(151 \times 5) + (383 \times 4) + (16 \times 3)}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{755 + 1532 + 48}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= \left[ \frac{2335}{55} : 4 \right] : 5 \times 100$$

$$= (42{,}45 : 4) : 5 \times 100$$

$$= 4{,}25 : 5 \times 100$$

$$= 84{,}91\ \%$$

Jadi tingkat prestasi kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 84,91 %.

Tabel 4.20
Ringkasan Kategori Dominant
Masing-masing Variabel

| Variabel | Kategori dominant | Tingkat kontribusi |
|---|---|---|
| Obedience | Baik | 53,64 % |
| Loyalty | Baik | 77,73 % |
| Participation | Baik | 81,82 % |
| Altruism | Baik | 82,27 % |
| Sportmanship | Baik | 82,27 % |
| Prestasi kerja | Baik | 69,64 % |

Dari table 4.20 dapat dilihat kategori dominant dan tingkat kontribusi masing-masing variable. Rata-rata karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya mempunyai tingkat *obedience* yang baik dengan prosentase sebesar 53,64 %, tingkat *loyalty* yang baik dengan prosentase sebesar 77,73 %, tingkat *participation* yang baik dengan prosentase sebesar 81,82 %, tingkat *altruism* yang baik dengan prosentase sebesar 82,27 %, tingkat *sportmanship* yang baik dengan prosentase sebesar 82,27 % dan tingkat prestasi kerja yang baik dengan prosentase sebesar 69,64 %.

Table 4.21
Ringkasan Tingkat Kontribusi Domonan
masing-masing variable OCB

| Variabel | Tingkat kontribusi |
|---|---|
| Obedience | 89,25 % |
| Loyalty | 82,65 % |
| Participation | 81,27 % |
| Altruism | 81 % |
| Sportmanship | 80,05 % |
| Mean OCB | 82,8 % |

Dari table 4.21 dapat tingkat kontribusi masing-masing variable OCB dan Rata-rata kontribusi variable OCB. Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan mempunyai tingkat kontribusi *obedience* sebesar 89,25 %, tingkat kontribusi *loyalty* sebesar 82,65 %, tingkat kontribusi *participation* sebesar 81,27 %, tingkat kontribusi *altruism* sebesar 81 % dan tingkat kontribusi *sportmanship* yang baik dengan prosentase sebesar 80,05 %. maka rata-rata tingkat kontribusi OCB karyawan Bank Indonesia secara keseluruhan adalah sebesar 82,84 %.

Table 4.22
Ringkasan Tingkat Kontribusi
variable Prestasi Kerja

| Variabel | Tingkat kontribusi |
|---|---|
| Prestasi Kerja | 84,91 % |

Dari table 4.22 dapat dilihat tingkat kontribusi variable prestasi kerja karyawan Bank Indonesia adalah 84.91 %.

### 4.1.4 Analisis Variabel Organizational Citizenship Behavior dan Prestasi Kerja Karyawan Masing-masing Karakteristik

Dalam analisis ini dianalisis jawaban-jawaban yang diberikan responden pada setiap item-item pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan, untuk masing-masing karakteristik. Adapun variable-variabel yang dianalisis yaitu variable *Organizational citizenship Behavior* (X) yang terdiri dari 5 variabel yaitu *Obedience* ($X_1$), *Loyalty* ($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism (helping)* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$). Serta variable prestasi kerja (Y). sedangkan karakteristik karyawan terbagi 6 karakteristik yaitu jenis kelamin, status pernikahan, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan jumlah tanggungan.

Untuk memperjelas deskripsi data dilakukan penentuan kategori dan penilaian tingkat *Organizational citizenship Behavior* serta penentuan kategori dan penilaian tingkat prestasi kerja. Penentuan kategori tersebut dilakukan dengan membagi masing-masing variabel tersebut ke dalam 5 kategori penilaian, yaitu :

- Sangat baik
- Baik
- Biasa
- Tidak baik
- Sangat tidak baik

Sedangkan untuk melihat komposisi kontribusi variable OCB dan prestasi kerja pada masing-masing kelompok karakteristik responden secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

**Variabel OCB :**

$$\left[\frac{\sum \text{skor jwbn tiap kel karakteristik}}{\sum \text{skor jwbn tiap karakteristik}}\right] \quad \text{X} \quad \text{kontribusi OCB x 100}$$

**Variabel Prestasi Kerja:**

$$\left[\frac{\sum \text{skor jwbn tiap kel karakteristik}}{\sum \text{skor jwbn tiap karakteristik}}\right] \quad \text{X} \quad \text{kontribusi prestasi kerja x 100}$$

**4.1.4.1 Variabel Organizational Citizenship Behavior**

Analisis dilakukan untuk mengetahui tingkat OCB karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya bagi setiap karakteristik. Jumlah pertanyaan variable OCB sebanyak 20 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, dan terendah adalah 1. masing-masing variabel tersebut dibagi ke dalam 5 kategori penilaian, yaitu :

- Sangat baik
- Baik
- Biasa
- Tidak baik
- Sangat tidak baik

**1. Karakteristik jenis kelamin**

Tabel 4.23
Tingkat Kategori OCB Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

| Kategori | Pria | | Wanita | |
|---|---|---|---|---|
| | Responden | Prosentase | Responden | Prosentase |
| Sangat Baik | 183 | 16,64 % | 30 | 2,73 % |
| Baik | 737 | 67 % | 84 | 7,64 % |
| Biasa | 60 | 5,45 % | 6 | 0,54 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Sangat Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 980 | 89,09 % | 120 | 10,91 % |

Dari table 4.23 diketahui bahwa dari 49 responden pria, 16,64 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 67 % jawaban responden dikategorikan baik, dan 5,45 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 49 orang responden pria tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Sedangkan dari 6 responden wanita, 2,73 % jawaaban dikategorikan sangat baik, 7,64 % jawaban dikategorikan baik dan 0,54 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 6 orang responden wanita tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Untuk melihat komposisi tingkat OCB karyawan pria dan wanita Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan pria :**

  **(183x5) + (737x4) + (60x3)**

  **915 + 2948 + 180 = 4043**

- **Skor jawaban karyawan wanita :**

  **(30x5) + (84x4) + (6x3)**

  **150 + 336 + 18 = 504**

  **Σ 4547**

**OCB Karyawan Pria** = $\frac{4043}{4547}$ **x 82,8 % x 100**

= **73,62 %**

**OCB Karyawan Wanita** = $\frac{504}{4547}$ **x 82,8 % x 100**

= **9,18 %**

Tabel 4.24
Komposisi Tingkat Kontribusi OCB
Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | OCB |
|---|---|
| Pria | 73,62 % |
| Wanita | 9,18 % |

Dari table 4.24 dapat dilihat komposisi tingkat OCB Karyawan pria Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 73,62 % dan karyawan wanita sebesar 9,18 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi OCB karyawan pria lebih besar daripada karyawan wanita.

**2. Status Pernikahan**

Tabel 4.25
Kategori Tingkat OCB Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

| Kategori | menikah | | Belum menikah | |
|---|---|---|---|---|
| | Responden | Prosentase | Responden | Prosentase |
| Sangat Baik | 177 | 16,09 % | 36 | 3,27 % |
| Baik | 694 | 63,09 % | 137 | 12,45 % |
| Biasa | 49 | 4,45 % | 7 | 0,65 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Sangat Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 920 | 83.63 % | 180 | 16,37 % |

Dari table 4.25 diketahui kategori responden mengenai variable OCB. Dari 46 responden status menikah, 16,09 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 63,09 % jawaban dikategorikan baik dan 4,45 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 46 orang responden menikah tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Sedangkan dari 9 responden status belum menikah, 3,27 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 12,45 % jawaban dikategorikan baik dan 0,65 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari jawaban 9 orang

responden status belum menikah tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Untuk melihat tingkat OCB karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya status menikah dan belum menikah secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan menikah :**

  **(177x5) + (694x4) + (49x3)**

  **885 + 2776 + 147 = 3808**

- **Skor jawaban karyawan belum menikah :**

  **(36x5) + (137x4) + (7x3)**

  **150 + 336 + 18 = 749**

  **Σ 4557**

**OCB Karyawan menikah** $= \frac{3808}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$

$= 69{,}19\ \%$

**OCB Karyawan belum menikah** $= \frac{749}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$

$= 13{,}61\ \%$

Tabel 4.26
Komposisi Tingkat Kontribusi OCB
Berdasarkan Status Pernikahan

| Status Pernikahan | % OCB |
|---|---|
| Menikah | 69,19 % |
| Belum Menikah | 13,61 % |

Dari table 4.26 dapat dilihat komposisi tingkat OCB Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya status menikah secara keseluruhan adalah sebesar 69,19 % dan karyawan status belum menikah sebesar 13,61 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB karyawan status menikah lebih besar daripada karyawan status belum menikah

**3. Umur**

Tabel 4.27
Kategori Tingkat OCB Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Umur

| Kategori | <26 | | 27-37 | | 38-49 | | >50 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| Sangat Baik | 31 | 2,82 % | 89 | 8,09 % | 61 | 5,55 % | 32 | 2,9 % |
| Baik | 104 | 9,45 % | 383 | 34,82 % | 183 | 16,64% | 161 | 14,64 % |
| Biasa | 5 | 0,45 % | 28 | 2,55 % | 16 | 1,45 % | 7 | 0,64 % |
| TB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 140 | 12,72 % | 500 | 45,46 % | 260 | 23,64 % | 200 | 18,18 % |

Dari table 4.27 diketahui kategori responden mengenai variable OCB. Dari 7 responden berumur kurang dari 26 tahun, 2,82 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 9,45 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,45 % responden dikategorikan biasa. Dari 25 orang responden berumur antara 27-37 tahun 8,09 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 34,82 % jawaban responden dikategorikan baik dan 2,55 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 13 responden berumur antara 38-49 tahun, 5,55 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 16,64 % jawaban responden dikategorikan baik dan 1,45 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dan dari 10 orang responden berumur lebih dari 50 tahun, 2,9 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 14,64 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,64 % jawaban responden dikategorikan biasa.

Untuk melihat komposis tingkat OCB karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya berdasarkan klasifikasi umur secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan <26 th :**

  **(31x5) + (104x4) + (5x3)**

  **155+ 416 + 15 = 546**

- **Skor jawaban karyawan 27-37 th :**

  **(89x5) + (383x4) + (28x3)**

  **445 + 1532 + 84 = 2061**

- **Skor jawaban karyawan 38-49 th :**

  **(61x5) + (183x4) + (16x3)**

  **305+ 732 + 48 = 1085**

- **Skor jawaban karyawan >50 th :**

  **(32x5) + (161x4) + (7x3)**

  **160 + 644 + 21 = 825**

  **Σ 4557**

**OCB Karyawan umur <26 th = 586 / 4557 x 82,8 % x 100**

**= 10,65 %**

**OCB Karyawan umur 27-37 th = 2061 / 4557 x 82,8 % x 100**

**= 37,45 %**

**OCB Karyawan umur 38-49 th = 1085 / 4557 x 82,8 % x 100**

**= 19,71 %**

**OCB Karyawan umur >50 th = 825 / 4557 x 82,8 % x 100**

**= 14,99 %**

Tabel 4.28
Komposisi Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan Klasifikasi Umur

| Umur | OCB |
|---|---|
| < 26 tahun | 10,65 % |
| 27-37 tahun | 37,45 % |
| 38-49 tahun | 19,71 % |
| > 50 tahun | 14,99 % |

Dari table 4.28 dapat dilihat komposisi tingkat OCB Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya berumur kurang dari 26 tahun secara keseluruhan adalah sebesar 10,65 %. Karyawan berumur antara 27 tahun – 37 tahun sebesar 37,45 %, Karyawan berumur antara 38 tahun – 49 tahun sebesar 19,71 %. Dan karyawan berumur lebih 50 tahun sebesar 14,99 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB karyawan yang berumur antara 27-37 tahun adalah yang paling tinggi dibanding dengan kelompok umur lainya.

**4. Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.29
Kategori Tingkat OCB Karyawanberdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

| Kategori | SMU | | D1-D3 | |
|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 10 | 0,91% | 23 | 2,09% |
| Baik | 84 | 7,64% | 144 | 13,09% |
| Biasa | 6 | 0,55 % | 13 | 1,19 % |
| TB | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 100 | 9,1% | 180 | 16,37% |

Lanjutan Tabel 4.29

| S1 | | S2 | | S3 | |
|---|---|---|---|---|---|
| Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| 140 | 12,73% | 30 | 2,73% | 10 | 0,91% |
| 423 | 38,45% | 152 | 13,82% | 28 | 2,55% |
| 17 | 1,55 % | 18 | 1,64 % | 2 | 0,19 % |
| 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| 580 | 52,73% | 200 | 18,15% | 400 | 3,65% |

Dari table 4.27 diketahui kategori tanggapan responden mengenai variable OCB. Dari 5 responden pendidikan SMU, 0,91 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 7,64 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,55 % jawaban dikategorikan biasa. Dari 9 orang responden pendidikan D1-D3 2,09 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 13,09 % jawaban responden dikategorikan baik dan 1,19 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 29 orang responden pendidikan S1 12,73 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 38,45% jawaban responden dikategorikan baik dan 1,55 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 10 orang responden pendidikan S2, 2,73% jawaban responden dikategorikan sangat baik, 13,82% jawaban responden dikategorikan baik dan 1,64 % jawaban responden (90%) dikategorikan biasa. Dan dari 2 orang responden pendidikan S3, 0,91% jawaban responden dikategorikan sangat baik, 2,55% jawaban responden dikategorikan baik dan 1 0,19 % jawaban responden dikategorikan biasa.

Untuk melihat komposisi tingkat OCB karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya masing-masing klasifikasi tingkat pendidikan terakhir secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan SMU :**

  **(10x5) + (84x4) + (6x3)**

  **50+ 336 + 18** **= 404**

- **Skor jawaban karyawan D1-D3 :**

  **(23x5) + (144x4) + (15x3)**

  **115 + 576 + 39** **= 730**

- **Skor jawaban karyawan S1 :**

  **(140x5) + (423x4) + (17x3)**

  **700+ 1692 + 51** **= 2443**

- **Skor jawaban karyawan S2 :**

  **(30x5) + (152x4) + (8x3)**

  **150 + 608 + 24** **= 782**

- **Skor jawaban karyawan S3 :**

  **(10x5) + (28x4) + (2x3)**

  **50 + 122 + 6** **= 168**

  $\Sigma$ **4527**

**OCB Karyawan SMU** $= \frac{404}{4527} \times 82{,}8\ \% \times 100$

$= 7{,}39\ \%$

**OCB Karyawan D1-D3** $= \frac{730}{4527} \times 82{,}8\ \% \times 100$

$= 13{,}35\ \%$

**OCB Karyawan S1** $= \frac{2443}{4527} \times 82{,}8\ \% \times 100$

$= 44{,}68\ \%$

**OCB Karyawan S2** $= \frac{782}{4527} \times 82{,}8\ \% \times 100$

$= 14{,}30\ \%$

**OCB Karyawan S3** $= \frac{168}{4527} \times 82{,}8\ \% \times 100$

$= 3{,}07\ \%$

Tabel 4.30
Komposis Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan
Tingkat Pendidikan Terakhir

| Umur | OCB |
|---|---|
| SMU | 7,39 % |
| D1-D3 | 13,35 % |
| S1 | 44,68 % |
| S2 | 14,30% |
| S3 | 3,07 % |

Dari table 4.30 dapat dilihat komposisi tingkat OCB Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya pendidikan SMU secara keseluruhan adalah sebesar 7,39 % karyawan pendidkan D1-d3 sebesar 13,35 % karyawan pendidikan S1 sebesar 44,68 % karyawan pendidikan S2 sebesar 14,30 % dan karyawan pendidikan S3 sebesar 3,07 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi OCB karyawan dengan jenjang pendidikan S1 adalah yang paling tinggi dibanding dengan kelompok dengan tingkat pendidikan terakhir lainnya.

**5. Masa Kerja**

Tabel 4.31
Kategori Tingkat OCB Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

| Kategori | < 5 | | 6-10 | | 11-15 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 52 | 4,73% | 11 | 1 % | 69 | 6,27% |
| Baik | 181 | 16,45% | 65 | 5,91% | 267 | 24,27% |
| Biasa | 7 | 0,64 % | 4 | 0,36 % | 24 | 2,18 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 240 | 21,82% | 80 | 7,27 % | 360 | 32,72 % |

Lanjutan table 4.31

| Kategori | 16-20 | | 21-25 | | >26 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 28 | 2,55% | 30 | 2,73% | 23 | 2,09% |
| Baik | 123 | 11,18% | 83 | 7,55% | 112 | 10,18% |
| Biasa | 9 | 0,82 % | 7 | 0,64 % | 5 | 0,45 % |
| Tidak baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 160 | 14,55 % | 120 | 10,92 % | 140 | 12,72 % |

Dari table 4.31 diketahui dari 12 responden masa kerja kurang dari 5 tahun, 4,73 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 16,45 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,64 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 4 orang responden masa kerja 6-10 tahun, 1 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 5,91 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,36 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 18 orang responden masa kerja 11-15 tahun, 6,27 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 24,27 % jawaban responden dikategorikan baik dan 2,18 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 8 orang responden masa kerja 16-20 tahun, 2,55 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 11,18% jawaban responden dikategorikan baik dan 0,82 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 6 orang responden masa kerja 21-25 tahun 2,73% jawaban responden dikategorikan sangat baik, 7,55% dan 0,64 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dan 7 orang responden masa kerja lebih dari 26 tahun sebanyak 2,09 % jawaban

responden dikategorikan sangat baik, dan 10,18 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,45 % jawaban responden dikategorikan biasa.

Untuk melihat komposisi tingkat OCB karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya masing-masing klasifikasi masa kerja secara keseluruhan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan masa kerja < 5 th :**

  **(52x5) + (181x4) + (7x3)**

  **260 + 724 + 21 = 1005**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 6-10 th:**

  **(11x5) + (65x4) + (4x3)**

  **55 + 260 + 12 = 327**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 11-15 th :**

  **(69x5) + (267x4) + (24x3)**

  **345+ 1068 + 72 = 1485**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 16-20 th :**

  **(28x5) + (123x4) + (9x3)**

  **140 + 492+ 27 = 659**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 21-25 th :**

  **(30x5) + (83x4) + (7x3)**

  **150 + 332 + 21 = 503**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja >26 th :**

  **(23x5) + (112x4) + (5x3)**

  **115 + 448 + 15** **= 578**

  **Σ** **4557**

**OCB Karyawan Masa Kerja <5 th**

$$= \frac{1005}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 18{,}26\ \%$$

**OCB Karyawan masa kerja 6-10 th**

$$= \frac{327}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 5{,}94\ \%$$

**OCB Karyawan masa kerja 11-15 th**

$$= \frac{1485}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 26{,}98\ \%$$

**OCB Karyawan masa kerja 16-20 th**

$$= \frac{659}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 11{,}97\ \%$$

**OCB Karyawan masa kerja 21-25 th**

$$= \frac{503}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 9{,}14\ \%$$

**OCB Karyawan masa kerja >26 th**

$$= \frac{578}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 10{,}5\ \%$$

Tabel 4.321
Komposis Tingkat Kontribusi OCB
Berdasarkan Masa Kerja

| Masa kerja | OCB |
|---|---|
| < 5 tahun | 18,26 % |
| 6 – 10 tahun | 5,94 % |
| 11 – 15 tahun | 26,98 % |
| 16 – 20 tahun | 11,97 % |
| 21 – 25 tahun | 9,14 % |
| >26 tahun | 10,5 % |

Dari table 4.30 dapat dilihat komposisi tingkat OCB Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 18,26 %. Karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 5,94 %. Karyawan dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebesar 26,98 %. Karyawan dengan masa kerja antara 16-20 sebesar 11,97 %. Karyawan dengan masa kerja antara 21-25 tahun sebesar 9,14 %. Dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 26 tahun sebesar 10,5 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi OCB karyawan

dengan masa kerja 11-15 tahun adalah yang paling tinggi dibanding dengan karyawan dengan kelompok masa kerja lainnya.

**6. Jumlah tanggungan**

Tabel 4.33
Kategori Tingkat OCB Karyawan Berdasarkan Jumlah Tanggungan

| Kategori | < 2 | | 3-5 | | > 6 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 66 | 6 % | 120 | 10,91% | 27 | 2,45% |
| Baik | 238 | 21,64 % | 450 | 40,91% | 143 | 13 % |
| Biasa | 16 | 1,45 % | 30 | 2,73 % | 10 | 0,91 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 320 | 29,09 % | 600 | 54,55 % | 180 | 16,36 % |

Dari table 4.31 diketahui dari 16 responden dengan jumlah tanggungan kurang dari 2 orang, 6 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 21,64 % jawaban responden dikategorikan baik dan 1,45 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 30 orang responden dengan jumlah tanggungan antara 3-5 orang, 10,91 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 40,91 % jawaban responden dikategorikan baik dan 2,73 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 9 responden dengan jumlah tanggungan lebih dari 6 orang, 2,45 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 13 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,91 % jawaban responden dikategorikan biasa.

Untuk melihat komposisi tingkat OCB karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya berdasarkan jumlah tanggungan secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan jumlah tanggungan <2 :**

  **(66x5) + (238x4) + (16x3)**

  **330 + 952+ 48 = 1330**

- **Skor jawaban karyawan jumlah tanggungan 3-5 :**

  **(120x5) + (450x4) + (30x3)**

  **600 + 18010 + 90 = 2490**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 11-15 th :**

  **(27x5) + (143x4) + (10x3)**

  **135+ 572 + 30 = 737**

  **Σ 4557**

**OCB Karyawan jumlah tanggungan <2**

$$= \frac{1330}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 24{,}17\ \%$$

**OCB Karyawan jumlah tanggungan 3-5**

$$= \frac{2490}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 45{,}24\ \%$$

**OCB Karyawan jumlah tanggungan >6**

$$= \frac{737}{4557} \times 82{,}8\ \% \times 100$$

$$= 13{,}39\ \%$$

Tabel 4.34
Komposisi Tingkat Kontribusi OCB Berdasarkan
Jumlah Tanggungan

| Umur | OCB |
|---|---|
| < 2 orang | 24,17 % |
| 3-5 orang | 45,24 % |
| 6 orang | 13,39 % |

Dari table 4.34 dapat dilihat komposisi tingkat OCB Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dengan jumlah tanggungan kurang dari 2 orang secara keseluruhan adalah sebesar 24,17 %. Karyawan dengan jumlah tanggungan antara 3-5 orang sebesar 45,24 %. Dan Karyawan dengan jumlah tanggungan lebih dari 6 orang sbesar 13,39 % Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi OCB karyawan dengan jumlah tanggungan 3-5 orang adalah yang paling tinggi dibanding dengan kelompok karyawan dengan jumlah tanggungn lainya.

Tabel 4.35
Ringkasan Komposisi Tingkat OCB Paling Tinggi
Berdasarkan Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kelompok karakteristik dominant | Presentase |
|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Pria | 73,62 % |
| Status Pernikahan | Menikah | 89,19 % |
| Umur | 27-37 tahun | 37,45 % |
| Pendidikan terakhir | S1 | 44,68 % |
| Masa kerja | 11-15 tahun | 26,98 % |
| Jumlah tanggungan | 3-5 orang | 45,24 % |

Dari table 4.35 dapat dilihat komposisi tingkat OCB masing-masing kelompok yang paling tinggi berdasarkan masing-masing karakteristik umum responden dalam kuesioner. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yang paling tinggi adalah karyawan pria sebesar 73,62 %, berdasarkan karakteristik status pernikahan yang paling tinggi adalah karyawan dengan status menikah sebesar 89,19, berdasarkan karakteristik umur yang paling tinggi adalah karyawan dengan kelompok umur antara 27-37 tahun sebesar 37,45 %, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir yang paling tinggi adalah karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 44,68 %, berdasarkan karakteristik masa kerja yang paling tinggi adalah karyawan dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebesar 26,98 %, dan berdasarkan karakteristik jumlah tanggungan yang paling dominant adalah karyawan dengan jumlah tanggungan antara 3-5 orang sebesar 45,24 %.

### 4.1.4.2 Variabel Prestasi Kerja

Analisis dilakukan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya bagi setiap karakteristik. Jumlah pertanyaan variable prestasi kerja sebanyak 10 pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5, dan terendah adalah 1. masing-masing variabel tersebut dibagi ke dalam 5 kategori penilaian, yaitu :

- Sangat baik
- Baik
- Biasa
- Tidak baik
- Sangat tidak baik

**1. Karakteristik jenis kelamin**

Tabel 4.36
Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

| Kategori | Pria | | Wanita | |
|---|---|---|---|---|
| | Responden | Prosentase | Responden | Prosentase |
| Sangat Baik | 130 | 23,64 % | 21 | 3,82 % |
| Baik | 384 | 63,27 % | 35 | 6,36 % |
| Biasa | 12 | 2,18 % | 4 | 0,73 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Sangat Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 490 | 89,09 % | 60 | 10,91 % |

Dari table 4.36 diketahui bahwa dari 49 responden pria, 23,64 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 63,27 % jawaban responden dikategorikan baik dan 2,18 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 49 orang responden pria tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Sedangkan dari 6 responden wanita, 3,82 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 6,36 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,73 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 6 orang responden wanita tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Untuk melihat tingkat prestasi kerja karyawan pria dan wanita Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan pria :**

  **(130x5) + (384x4) + (12x3)**

  **650 + 1392 + 36** **= 2078**

- **Skor jawaban karyawan wanita :**

  **(21x5) + (35x4) + (4x3)**

  **105+ 136 + 12** **= 253**

  $\Sigma$ **2331**

**Prestasi Kerja Karyawan Pria**

$$= \frac{2078}{2331} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 75{,}69\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan Wanita**

$$= \frac{253}{2331} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 9{,}22\ \%$$

Tabel 4.37
Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | OCB |
|---|---|
| Pria | 75,69 % |
| Wanita | 9,22 % |

Dari table 4.37 dapat dilihat komposisi tingkat prestasi kerja Karyawan pria Bank Indonesia Tasikmalaya secara keseluruhan adalah sebesar 75,69 % dan karyawan wanita sebesar 9,22 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi prestasi kerja karyawan pria lebih besar daripada karyawan wanita.

**2. Status Pernikahan**

Tabel 4.38
Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

| Kategori | Menikah | | Belum menikah | |
|---|---|---|---|---|
| | Responden | Prosentase | Responden | Prosentase |
| Sangat Baik | 123 | 22,36 % | 28 | 5,09 % |
| Baik | 322 | 58,55 % | 60 | 10,91 % |
| Biasa | 15 | 2,73 % | 3 | 0,36 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Sangat Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 460 | 83,64 % | 9 | 16,36 % |

Dari table 4.38 diketahui ada kategori responden mengenai variable prestasi kerja. Dari 46 responden status menikah, 22,36 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 58,55 % jawaban responden dikategorikan baik dan 2,73 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 46 orang responden menikah tidak ada yang masuk dalam klasifikasi tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Sedangkan dari 9 responden status belum menikah, 5,09 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 10,91 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,36 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari jawaban 9 orang responden status belum menikah tidak ada yang masuk dalam kategori tidak baik ataupun sangat tidak baik.

Untuk melihat tingkat komposisi prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya status menikah dan belum menikah secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan menikah :**

  **(123x5) + (322x4) + (15x3)**

  **615 + 1288 + 45 = 1948**

- **Skor jawaban karyawan belum menikah :**

  **(28x5) + (60x4) + (2x3)**

  **140 + 240 + 6 = 386**

  **Σ 2334**

**Prestasi Kerja Karyawan menikah**

$$= \frac{1945}{2334} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 70{,}87$$

**Prestasi Kerja Karyawan belum menikah**

$$= \frac{386}{2331} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 14{,}04\ \%$$

Tabel 4.39
Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Berdasarkan Status Pernikahan

| Status Pernikahan | OCB |
|---|---|
| Menikah | 70,87 % |
| Belum Menikah | 14,04 % |

Dari table 4.39 dapat dilihat komposisi tingkat prestasi kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya status menikah secara keseluruhan adalah sebesar 70,87 % dan karyawan status belum menikah sebesar 14,04 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi prestasi kerja karyawan menikah lebih besar daripada karyawan status belum menikah

**3. Umur**

Tabel 4.40
Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Umur

| Kategori | <26 | | 27-37 | | 38-49 | | >50 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| Sangat Baik | 21 | 3,82 % | 58 | 10,54% | 41 | 7,45% | 26 | 4,73% |
| Baik | 48 | 8,73 % | 182 | 33,09% | 86 | 15,64% | 72 | 13,09% |
| Biasa | 1 | 0,18 % | 10 | 1,82 % | 3 | 0,55 % | 2 | 0,36 % |
| TB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 70 | 12,73% | 250 | 45,45% | 130 | 23,64% | 10 | 18,18% |

Dari table 4.38 diketahui ada dua macam kategori responden mengenai variable prestasi kerja. Dari 7 responden berumur kurang dari 26 tahun, 3,82 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 8,73 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,18 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 25 orang responden berumur antara 27-37 tahun 10,54 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 33,09 % jawaban responden dikategorikan baik dan 1,82 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 13 responden berumur

antara 38-49 tahun, 7,45 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 15,64 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,55 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 10 orang responden berumur lebih dari 50 tahun 4,73 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 13,09 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,36 % jawaban responden diaktegorikan biasa.

Untuk melihat tingkat Prestasi Kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya berdasarkan klasifikasi umur secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan <26 th :**

  **(21x5) + (48x4) + (1x3)**

  **105+ 192 + 3 = 300**

- **Skor jawaban karyawan 27-37 th :**

  **(58x5) + (182x4) + (10x3)**

  **290 + 782 + 30 = 1048**

- **Skor jawaban karyawan 38-49 th :**

  **(41x5) + (86x4) + (3x3)**

  **205+ 344 + 9 = 558**

- **Skor jawaban karyawan >50 th :**

  **(26x5) + (72x4) + (2x3)**

  **130+ 288 + 6 = 424**

  **Σ 2330**

**Prestasi KerjaKaryawan umur <26 th**

$$= \frac{300}{2330} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 10{,}93\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan umur 27-37 th**

$$= \frac{1048}{2330} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 38{,}19\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan umur 38-49 th**

$$= \frac{558}{2330} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 20{,}33\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan umur >50 th**

$$= \frac{424}{2330} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 15{,}45\ \%$$

Tabel 4.41
Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Berdasarkan Klasifikasi Umur

| Umur | OCB |
|---|---|
| < 26 tahun | 10,93 % |
| 27-37 tahun | 38,19 % |
| 38-49 tahun | 20,33 % |
| > 50 tahun | 15,45 % |

Dari table 4.41 dapat dilihat komposisi tingkat OCB Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya berumur <26 tahun secara keseluruhan adalah sebesar 10,93 % karyawan berumur antara 27 tahun – 37 tahun sebesar 38,19 % karyawan berumur antara 38 tahun – 49 tahun sebesar 20,33 % dan karyawan berumur > 50 tahun sebesar 15,45 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi Prestasi Kerja karyawan yang brumur antara 27-37 tahun adalah yang paling tinggi dibanding dengan kelompok umur lainya.

**4. Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.41
Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

| Kategori | SMU | | D1-D3 | | S1 | | S2 | | S3 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 12 | 2,18% | 20 | 3,64% | 91 | 16,55% | 20 | 3,64% | 8 | 1,45% |
| Baik | 37 | 6,73% | 67 | 12,18% | 192 | 34,91% | 75 | 13,64% | 12 | 2,18% |
| Biasa | 1 | 0,18 % | 3 | 0,55 % | 7 | 1,26 % | 5 | 0,91 % | 0 | 0 % |
| TB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 50 | 9,09% | 9 | 16,37% | 290 | 52,72% | 10 | 18,19% | 2 | 3,63% |

Dari table 4.41 diketahui kategori tanggapan responden mengenai variable prestasi kerja. Dari 5 responden pendidikan SMU 2,18 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 6,73 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,18 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 9 orang responden pendidikan D1-D3, 3,64 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 12,18

% jawaban responden dikategorikan baik dan 0,55 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 29 orang responden pendidikan S1, 16,55 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 34,91 % jawaban responden dikategorikan baik dan 1,26 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 10 orang responden pendidikan S2, 3,64 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 13,64 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,91 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dan responden pendidikan S3 sebanyak 2 orang, 1,45 % jawabn responden dikategorikan sangat baik dan 2,18 ,% jawaban responden dikategorikan baik.

Untuk melihat komposisi tingkat prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya masing-masing klasifikasi tingkat pendidikan terakhir secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan SMU :**

  **(12x5) + (37x4) + (1x3)**

  **60+ 148 + 3 = 211**

- **Skor jawaban karyawan D1-D3 :**

  **(20x5) + (67x4) + (3x3)**

  **100 + 268 + 9 = 377**

- **Skor jawaban karyawan S1 :**

  **(91x5) + (192x4) + (7x3)**

  **455+ 768 + 21 = 1244**

- **Skor jawaban karyawan S2 :**

  **(30x5) + (152x4) + (8x3)**

  **150 + 608 + 24 = 415**

- **Skor jawaban karyawan S3 :**

  **(8x5) + (12x4)**

  **40 + 48 = 168**

  **Σ 4527**

**Prestasi Kerja Karyawan SMU**

$$= \frac{211}{2335} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 7{,}64\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan D1-D3**

$$= \frac{377}{2335} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 13{,}71\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan S1**

$$= \frac{1224}{2335} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 45{,}24\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan S2**

$$= \frac{415}{2335} \times 34{,}91\ \% \times 100$$

$$= 15{,}09\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan S3**

$$= \frac{88 \times 84{,}91\ \% \times 100}{2335}$$

$$= 3{,}2\ \%$$

Tabel 4.43
Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Berdasarkan
Tingkat Pendidikan Terakhir

| Umur | OCB |
|---|---|
| SMU | 7,67 % |
| D1-D3 | 13,71 % |
| S1 | 45,24 % |
| S2 | 15,09 % |
| S3 | 3,2 % |

Dari table 4.43 dapat dilihat komposisi tingkat prestasi kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya pendidikan SMU secara keseluruhan adalah sebesar 7,67 % karyawan pendidkan D1-d3 sebesar 13,71 % karyawan pendidikan S1 sebesar 45,24 % karyawan pendidikan S2 sebesar 15,09 % dan karyawan pendidikan S3 sebesar 3,2 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi prestasi kerja karyawan dengan jenjang pendidikan S1 adalah yang paling tinggi dibanding dengan kelompok dengan tingkat pendidikan terakhir lainnya.

## 5. Masa Kerja

Tabel 4.44
Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan berdasarkan Masa Kerja

| Kategori | < 5 | | 6-10 | | 11-15 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 38 | 6,91% | 6 | 1,09% | 51 | 9,27% |
| Baik | 81 | 14,73% | 32 | 5,82% | 119 | 21,64% |
| Biasa | 1 | 0,18 % | 2 | 0,36% | 10 | 1,82 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 120 | 21,82 % | 40 | 7,28% | 180 | 32,73% |

Lanjutan table 4.44

| Kategori | 16-20 | | 21-25 | | >26 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 23 | 4,18% | 18 | 3,27% | 18 | 3,27% |
| Baik | 55 | 10% | 40 | 7,28% | 51 | 9,27% |
| Biasa | 2 | 0,36% | 2 | 0,36% | 1 | 0,18% |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 80 | 14,54% | 60 | 10,91% | 70 | 12,72% |

Dari table 4.44 diketahui dari 12 responden masa kerja kurang dari 5 tahun, 6,91 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 14,73 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,18 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 4 orang responden masa kerja 6-10 tahun, 1,09 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 5,82 % jawaban responden dikategorikan baik dan

## 5. Masa Kerja

Tabel 4.44
Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan berdasarkan Masa Kerja

| Kategori | < 5 | | 6-10 | | 11-15 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 38 | 6,91% | 6 | 1,09% | 51 | 9,27% |
| Baik | 81 | 14,73% | 32 | 5,82% | 119 | 21,64% |
| Biasa | 1 | 0,18 % | 2 | 0,36% | 10 | 1,82 % |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 120 | 21,82 % | 40 | 7,28% | 180 | 32,73% |

Lanjutan table 4.44

| Kategori | 16-20 | | 21-25 | | >26 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 23 | 4,18% | 18 | 3,27% | 18 | 3,27% |
| Baik | 55 | 10% | 40 | 7,28% | 51 | 9,27% |
| Biasa | 2 | 0,36% | 2 | 0,36% | 1 | 0,18% |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 80 | 14,54% | 60 | 10,91% | 70 | 12,72% |

Dari table 4.44 diketahui dari 12 responden masa kerja kurang dari 5 tahun, 6,91 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 14,73 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,18 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 4 orang responden masa kerja 6-10 tahun, 1,09 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 5,82 % jawaban responden dikategorikan baik dan

0,36 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 18 orang responden masa kerja 11-15 tahun, 9,27 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 21,64 % jawaban responden diaktegorikan baik dan 1,82 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 8 orang responden masa kerja 16-20 tahun 4,18 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 10 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,36 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 6 orang responden masa kerja 21-25 tahun 3,27 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 7,28 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,36 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dan 7 orang responden masa kerja lebih dari 26 tahun sebanyak 3,27 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 9,27 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,18 % jawaban responden dikategorikan biasa.

Untuk melihat komposisi tingkat prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya masing-masing klasifikasi pendidikan terakhir secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan masa kerja < 5 th :**

  **(38x5) + (81x4) + (12x3)**

  **190 + 324 + 3 = 517**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 6-10 th:**

  **(6x5) + (32x4) + (2x3)**

  **30 + 128 + 6 = 164**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 11-15 th :**

  **(51x5) + (119x4) + (10x3)**

  **255+ 476 + 30 = 761**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 16-20 th :**

  **(23x5) + (55x4) + (2x3)**

  **115 + 220 + 6 = 341**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 21-25 th :**

  **(18x5) + (40x4) + (2x3)**

  **90 + 160 + 6 = 256**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja >26 th :**

  **(18x5) + (51x4) + (1x3)**

  **90 + 204 + 3 = 297**

  **$\Sigma$ 2336**

**Prestasi Kerja Karyawan Masa Kerja <5 th**

$$= \frac{517}{2336} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 18{,}79\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan masa kerja 6-10 th**

$$= \frac{164}{2336} \times 84{,}91\% \times 100$$

$$= 5{,}96\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan masa kerja 11-15 th**

$$= \frac{761 \times 84{,}91\% \times 100}{2336}$$

$$= 27{,}66\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan masa kerja 16-20 th**

$$= \frac{341 \times 84{,}91\% \times 100}{2336}$$

$$= 12{,}39\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan masa kerja 21-25 th**

$$= \frac{256 \times 84{,}91\% \times 100}{2336}$$

$$= 9{,}31\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan masa kerja >26 th**

$$= \frac{297 \times 84{,}91\% \times 100}{2336}$$

$$= 10{,}79\ \%$$

Tabel 4.45
Kontribusi Tingkat Prestasi Kerja Berdasarkan Masa Kerja

| Masa kerja | OCB |
|---|---|
| < 5 tahun | 18,79 % |
| 6 – 10 tahun | 5,96 % |
| 11 – 15 tahun | 27,66 % |
| 16 – 20 tahun | 12,39 % |
| 21 – 25 tahun | 9,31 % |
| >26 tahun | 10,79 % |

Dari table 4.45 dapat dilihat komposisi tingkat prestasi kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 18,79 %. Karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 5,96 %. Karyawan dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebesar 27,66 %. Karyawan dengan masa kerja antara 16-20 sebesar 12,39 %. Karyawan dengan masa kerja antara 21-25 tahun sebesar 9,31 %. Dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 26 tahun sebesar 10,79 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi prestasi kerja karyawan dengan masa kerja kurang dari 11-15 tahun adalah yang paling tinggi dibanding dengan karyawan dengan kelompok masa kerja lainnya.

**6. Jumlah Tanggungan**

Tabel 4.46
Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan berdasarkan
Jumlah Tanggungan

| Kategori | <2 | | 3-5 | | >6 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Rspdn | % | Rspdn | % | Rspdn | % |
| SB | 53 | 9,63% | 77 | 14 % | 21 | 3,82% |
| Baik | 103 | 18,73% | 215 | 39,09% | 65 | 11,82% |
| Biasa | 4 | 0,73 % | 8 | 1,45 % | 4 | 0,73% |
| Tidak Baik | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| STB | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Jumlah | 160 | 29,09% | 300 | 54,54% | 90 | 16,37% |

Dari table 4.46 diketahui dari 16 responden dengan jumlah tanggungan kurang dari 2 orang, 9,63 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 18,73 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,73 % jawaban responden dikategorikan biasa. Dari 30 orang responden dengan jumlah tanggungan antara 3-5 orang, 14 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 39,09 % jawab responden dikategorikan baik dan 1,45 % jawaban responden dikategorikan biasa. Sedangkan dari 9 responden dengan jumlah tanggungan lebih dari 6 orang, 3,82 % jawaban responden dikategorikan sangat baik, 11,82 % jawaban responden dikategorikan baik dan 0,73 % responden dikategorikan biasa.

Untuk melihat komposisi tingkat Prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya berdasarkan jumlah tanggungan secara keseluruan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- **Skor jawaban karyawan jumlah tanggungan <2 :**

  **(53x5) + (103x4) + (4x3)**

  **265 + 412+ 12 = 689**

- **Skor jawaban karyawan jumlah tanggungan 3-5 :**

  **(77x5) + (215x4) + (8x3)**

  **385 + 219 + 24 = 628**

- **Skor jawaban karyawan masa kerja 11-15 th :**

  **(21x5) + (65x4) + (4x3)**

  **105 + 260 + 12 = 377**

  **Σ 1694**

**Prestasi Kerja Karyawan jumlah tanggungan <2**

$$= \frac{689}{1694} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 34{,}54\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan jumlah tanggungan 3-5**

$$= \frac{628}{1694} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 31{,}48\ \%$$

**Prestasi Kerja Karyawan jumlah tanggungan >6**

$$= \frac{377}{1694} \times 84{,}91\ \% \times 100$$

$$= 18{,}89\ \%$$

Tabel 4.47
Komposisi Tingkat Prestasi Kerja Berdasarkan Jumlah Tanggungan

| Umur | OCB |
|---|---|
| < 2 orang | 34,54 % |
| 3-5 orang | 31,48 % |
| 6 orang | 18,89 % |

Dari table 4.47 dapat dilihat komposisi tingkat prestasi kerja Karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya dengan jumlah tanggungan krang dari 2 orang secara keseluruhan adalah sebesar 34,54 %. Karyawan dengan jumlah tanggungan antara 3-5 orang sebesar 31,48 %. Dan Karyawan dengan jumlah tanggungan lebih dari 6 orang sebesar 18,89 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB karyawan dengan jumlah tanggungan kurang dari 2

orang adalah yang paling tinggi dibanding dengan kelompok karyawan dengan jumlah tanggungan lainya.

Tabel 4.48
Ringkasan komposisi Tingkat Prestasi Kerja Paling Tinggi
Berdasarkan Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kelompok karakteristik dominant | Presentase |
|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Pria | 75,69 % |
| Status Pernikahan | Menikah | 70,85 % |
| Umur | Antara 27-37 tahun | 38,19 % |
| Pendidikan terakhir | S1 | 45,24 % |
| Masa kerja | Antara 11-15 tahun | 27,66 % |
| Jumlah tanggungan | < 2 orang | 34,54 % |

Dari table 4.48 dapat dilihat tingkat prestasi kerja masing-masing kelompok yang paling tinggi berdasarkan masing-masing karakteristik umum responden dalam kuesioner. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yang paling tinggi adalah karyawan pria sebesar 75,69 %, berdasarkan karakteristik status pernikahan yang paling tinggi adalah karyawan dengan status menikah sebesar 70,85 %, berdasarkan karakteristik umur yang paling tinggi adalah karyawan dengan kelompok umur antara 27-37 tahun sebesar 38,19 %, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir yang paling tinggi adalah karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 45,24 %, berdasarkan karakteristik masa kerja yang paling tinggi adalah karyawan dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebesar 27,66 %, dan berdasarkan karakteristik jumlah tanggungan yang paling dominant adalah karyawan dengan jumlah tanggungan < 2 orang sebesar 34,54 %.

## 4.2 Analisis Kuantitatif

Analisis ini adalah proses penghitungan dengan menggunakan metode statistic, dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Dengan perhitungan statistik ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh variable-variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X) terhadap variable Prestasi kerja (Y).

### 4.2.1 Persamaan Regresi Linear

Bentuk umum dari persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Keterangan :

Y = prestasi kerja karyawan

$X_1$ = *Obedience*

$X_2$ = *Loyalty*

$X_3$ = *Participation*

$X_4$ = *Altruism (helping)*

$X_5$ = *Sportmanship*

$b_0$ = bilangan konstan

$b_1$, $b_2$, $b_3$, $b_4$, $b_5$ = koefisien regresi.

Dari hasil analisis dengan bantuan program SPSS dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0{,}366 + 0{,}546\ X_1 + 0{,}527\ X_2 + 0{,}460\ X_3 + 0{,}483\ X_4 + 0{,}520\ X_5$$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan bahwa terdapat hubungan positif atau searah antara variabel-variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X) dengan Prestasi kerja (Y). Artinya setiap peningkatan variabel X akan diikuti oleh peningkatan variabel Y, dan sebaliknya setiap penurunan Variabel X akan diikuti pula oleh penurunan variabel Y.

1. Pengaruh $X_1$ (*Obedience*) terhadap Y (prestasi kerja)

   Koefisien regresi variabel $X_1$ sebesar 0,546 menunjukan adanya hubungan positif atau searah antara variabel *Obedience* ($X_1$) dengan Prestasi kerja (Y). Dengan kata lain apabila variabel bebas yang lain dianggap konstan maka setiap peningkatan $X_1$ (*Obedience*) naik 1 maka Y akan naik sebanyak 0,546 kali.

2. Pengaruh $X_2$ (*Loyalty*) terhadap Y (prestasi kerja)

   Koefisien regresi variabel $X_2$ sebesar 0,527 menunjukan adanya hubungan positif atau searah antara variabel *Loyalty* ($X_2$) dengan Prestasi kerja (Y). Dengan kata lain apabila variabel bebas yang lain dianggap konstan maka setiap peningkatan $X_2$ (*Loyalty*) naik 1, maka maka Y akan naik sebanyak 0,527 kali.

3. Pengaruh $X_3$ (*Participation*) terhadap Y (prestasi kerja)

   Koefisien regresi variabel $X_3$ sebesar 0,460 menunjukan adanya hubungan positif atau searah antara variabel *Participation* ($X_3$) dengan Prestasi kerja (Y). Dengan kata lain apabila variabel bebas yang lain dianggap konstan maka setiap peningkatan $X_3$ (*Participation*) naik 1, maka Y akan naik sebanyak 0,460 kali.

4. Pengaruh $X_4$ (*Altruism/helping*) terhadap Y (prestasi kerja)

   Koefisien regresi variabel $X_4$ sebesar 0,483 menunjukan adanya hubungan positif atau searah antara variabel *Altruism/helping* ($X_4$) dengan Prestasi kerja (Y). Dengan kata lain apabila variabel bebas yang lain dianggap konstan maka setiap peningkatan $X_4$ (*Altruism/helping*) naik 1, maka Y akan naik sebanyak 0,483 kali.

5. Pengaruh $X_5$ (*Sportmanship*) terhadap Y (prestasi kerja)

   Koefisien regresi variabel $X_5$ sebesar 0,520 menunjukan adanya hubungan positif atau searah antara variabel *Sportmanship* ($X_5$) dengan Prestasi kerja (Y). Dengan kata lain apabila variabel bebas yang lain dianggap konstan maka setiap peningkatan $X_5$ (*Sportmanship*) naik 1, maka Y akan naik sebanyak 0,520 kali.

### 4.2.2 Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis ini adalah untuk menguji keberartian pengaruh variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) terhadap variable Prestasi Kerja (Y).

### 4.5.2.1 Uji Hipotesis 1

Untuk membuktikan hipotesis 1 dilakukan uji F yang merupakan uji serentak untuk menganalisis data secara statistic dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis 1 yaitu "Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya".

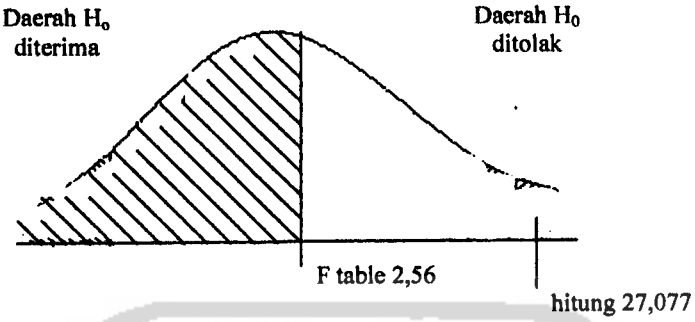
Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan $H_0$ dan Ha
   - Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (secara keseluruhan tidak ada pengaruh dari variable bebas/*organizational citizenship behavior* (X) [*Obedience* ($X_1$), *Loyalty* ($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$)] terhadap prestasi kerja (Y) )
   - Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ = secara keseluruhan ada pengaruh dari variable bebas/*organizational citizenship behavior* (X) [*Obedience* ($X_1$), *Loyalty* ($X_2$), *Participation* ($X_3$), *Altruism* ($X_4$) dan *Sportmanship* ($X_5$)] terhadap prestasi kerja (Y) )
2. Menentukan nilai kritis table F (df) :
   - Numerator (k – 1 ) : 5 – 1 = 4
   - Denumerator ( N – k ) : 55-5 = 50
3. Menentukan F table

   F table = 2,56
4. Menentukan F hitung

   F hitung = 27,077

5. Menentukan daerah penolakan dan penerimaan $H_0$




Gambar 4.1
Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesa Pada Taraf Nyata 5 %
(Uji F)

6. Membuat keputusan Daerah $H_a$ diterima

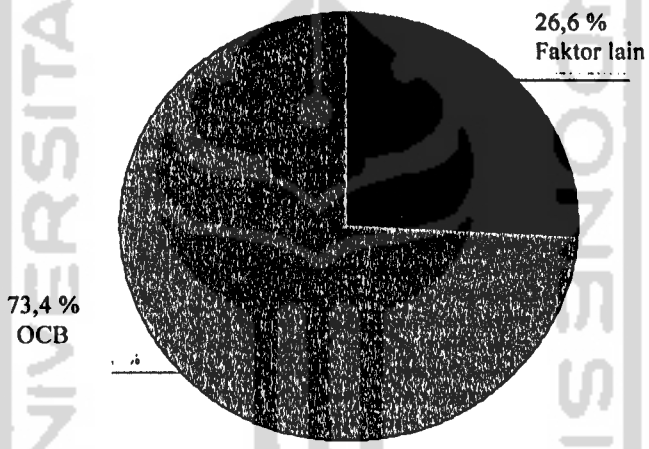
   Karena F hitung 27,077 berada pada daerah penolakan $H_0$ maka dapat diputuskan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

7. Membuat kesimpulan

   Karena $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima maka dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas (X) (*organizational citizenship behavior*) secara bersama-sama mempengaruhi variable Y (prestasi kerja).

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh $F_h$ sebesar 27,077 dengan probabilitas 0,000. $F_t$ sebesar 2,404 pada tingkat kepercayaan 5 %. Hal ini menunjukan bahwa $F_h$ 27,077 > $F_t$ 2,56 dan probabilitas 0,000 (P < 5 %). Artinya semua variable bebas (X) (*organizational citizenship behavior*) yang terdiri dari *obedience, loyalty, participation, altruism/helping* dan *sportsmanship* secara bersama-sama mempengaruhi variable Y (prestasi kerja).

Dari perhitungan koefisien determinasi berganda (R). Didapat Nilai R sebesar 0,857 hal ini menunjukan bahwa hubungan antara variable X (*organizational citizenship behavior*) dan variable Y (prestasi kerja) kuat positif. Sedangkan nilai R square ($R^2$) sebesar 0,734 menunjukan bahwa variable X (organizational citizenship behavior) mempengaruhi variable Y (prestasi kerja) sebesar 73,4 %, sedangkan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variable lain selain *organizatinal citizenship behavior.*




Gambar 4.2
Diagram Pengaruh OCB Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4.49
Nilai $F_h$, $F_t$, R dan $R^2$

| F hitung | F table | R | $R^2$ | Status |
|---|---|---|---|---|
| 27,077 | 2,56 | 0,857 | 0,734 | Pengaruh Positif Signifikan |

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hiotesis 1 yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya". Terbukti dan dapat diterima.

**4.2.2.2 Uji Hipotesis 2**

Untuk membuktikan hipotesis 2 dilakukan uji t yang merupakan pengujian masing-masing variable bebas (X) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap variable terikat (Y) yaitu prestasi kerja. Dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis 2 yaitu "Dari lima variable *organizational citizenship behavior*, variable *obedience* yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya".

- Langkah-langkah pengujian variable *Obedience* :

1. Menentukan $H_0$ dan Ha
   - Ho : $b_1 = 0$ (*Obedience* tidak memberi pengaruh terhadap prestasi kerja)
   - Ha : $b_1 \neq 0$ (*Obedience* memberi pengaruh terhadap prestasi kerja)
2. Menentukan derajat kebebasan table t (df) :

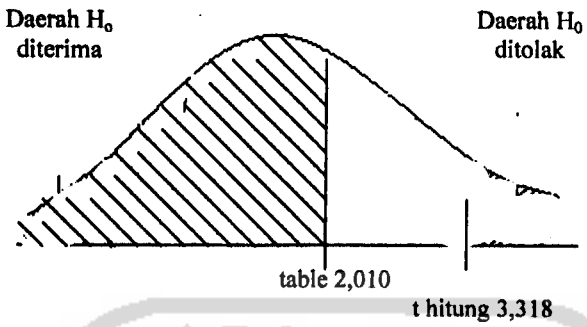
   Derajat kebebasan yang digunakan adalah (n-k-1) :

   (55 – 5 – 1 ) = 49
3. Menentukan t table

   t table = 2,010
4. Menentukan t hitung

   t hitung variable *Obediece* = 3,318

5. Menentukan daerah penolakan dan penerimaan $H_0$




Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesa Pada Taraf Nyata 5 %
(Uji t $X_1$)

6. Membuat keputusan

   Karena t hitung 3,318 berada pada daerah penolakan $H_0$ maka dapat diputuskan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

7. Membuat kesimpulan

   Variable $X_1$ (*obedience*) didapat nilai $t_h$ 3,318 > $t_t$ 2,010 pada taraf nyata 5 %. Karena t hitung 3,318 berada pada daerah penolakan Ho maka hipotesa diterima. Artinya secara partial variabel $X_1$ (*obedience*) mempengaruhi variable Y (prestasi kerja).

- Langkah-langkah pengujian variable *Loyalty* :

  1. Menentukan $H_0$ dan Ha

     - Ho : $b_1 = 0$ (*Loyalty* tidak memberi pengaruh terhadap prestasi kerja)
     - Ha : $b_1 \neq 0$ (*Loyalty* memberi pengaruh terhadap prestasi kerja)

2. Menentukan derajat kebebasan table t (df) :

   Derajat kebebasan yang digunakan adalah (n-k-1) :

   (55 – 5 – 1 ) = 49

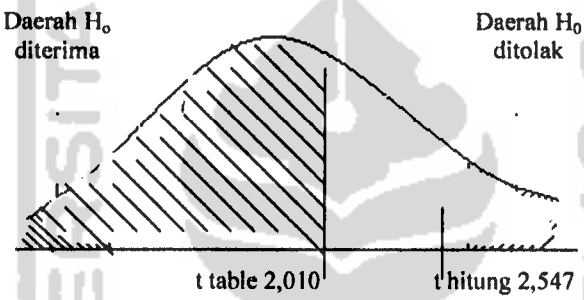
3. Menentukan t table

   t table = 2,010

4. Menentukan t hitung

   t hitung variable *Loyalty* = 2,547

5. Menentukan daerah penolakan dan penerimaan $H_0$




Gambar 4.4
Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesa Pada Taraf Nyata 5 %
(Uji t $X_2$)

6. Membuat keputusan

   Karena t hitung 2,547 berada pada daerah penolakan $H_0$ maka dapat diputuskan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

7. Membuat kesimpulan

   Untuk variable $X_2$ (*loyalty*) didapat nilai $t_h$ 2,547 > $t_t$ 2,010 pada taraf nyata 5 %. Karena t hitung 2,547 berada pada daerah penolakan Ho maka hipotesa diterima. Artinya secara partial variabel $X_2$ (*loyalty*) mempengaruhi variable Y (prestasi kerja).

- Langkah-langkah pengujian variable *Participation* :

1. Menentukan $H_0$ dan Ha

   - Ho : $b_1 = 0$ (*Participation* tidak memberi pengaruh terhadap prestasi kerja )

   - Ha : $b_1 \neq 0$ (*Participation* memberi pengaruh terhadap prestasi kerja)

2. Menentukan derajat kebebasan table t (df) :

   Derajat kebebasan yang digunakan adalah (n-k-1) :

   (55 – 5 – 1 ) = 49

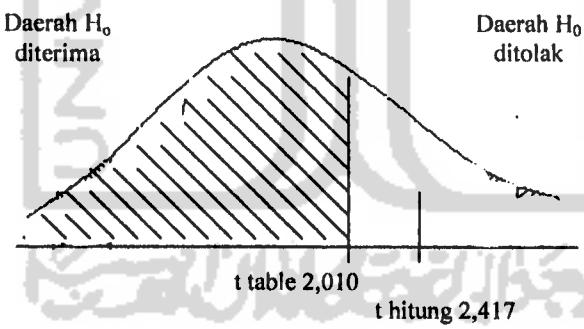
3. Menentukan t table

   t table = 2,010

4. Menentukan t hitung

   t hitung variable *Participation* = 2,417

5. Menentukan daerah penolakan dan penerimaan $H_0$




Gambar 4.5
Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesa Pada Taraf Nyata 5 %
(Uji t $X_3$)

6. Membuat keputusan

   Karena t hitung 2,417 berada pada daerah penolakan $H_0$ maka dapat diputuskan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

7. Membuat kesimpulan

   Untuk variable $X_3$ (*Participation*) didapat nilai $t_h$ 2,417 > $t_t$ 2,010 pada taraf nyata 5 %. Karena t hitung 2,547 berada pada daerah penolakan Ho maka hipotesa diterima. Artinya secara partial variabel $X_2$ (*Participation*) mempengaruhi variable Y (prestasi kerja).

- Langkah-langkah pengujian variable *Altruism* :

1. Menentukan $H_0$ dan Ha

   - Ho : $b_1 = 0$ (*Altruism* tidak memberi pengaruh terhadap prestasi kerja )
   - Ha : $b_1 \neq 0$ (*Altruism* memberi pengaruh terhadap prestasi kerja )

2. Menentukan derajat kebebasan table t (df) :

   Derajat kebebasan yang digunakan adalah (n-k-1) :

   (55 – 5 – 1 ) = 49

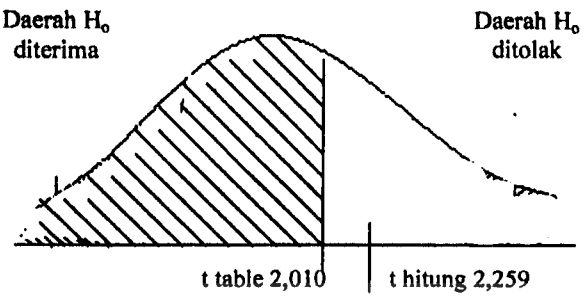
3. Menentukan t table

   t table = 2,010

4. Menentukan t hitung

   t hitung variable *Altruism* = 2,301

5. Menentukan daerah penolakan dan penerimaan $H_0$




Gambar 4.6
Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesa Pada Taraf Nyata 5 %
(Uji t $X_4$)

6. Membuat keputusan

   Karena t hitung 2,259 berada pada daerah penolakan $H_0$ maka dapat diputuskan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

7. Membuat kesimpulan

   Untuk variable $X_4$ (*altruism/helping*) didapat nilai $t_h$ 2,259 > $t_t$ 2,010 pada taraf nyata 5 %. Karena t hitung 2,259 berada pada daerah penolakan Ho maka hipotesa diterima. Artinya secara partial variabel $X_4$ (*altruism/helping*) mempengaruhi variable Y (prestasi kerja).

- Langkah-langkah pengujian variable *Sportmanship* :

  1. Menentukan $H_0$ dan Ha

     - Ho : $b_1 = 0$ (*Sportmanship* tidak memberi pengaruh terhadap prestasi kerja )
     - Ha : $b_1 \neq 0$ (*Sportmanship* memberi pengaruh terhadap prestasi kerja )

2. Menentukan derajat kebebasan table t (df) :

   Derajat kebebasan yang digunakan adalah (n-k-1) :

   (55 – 5 – 1 ) = 49

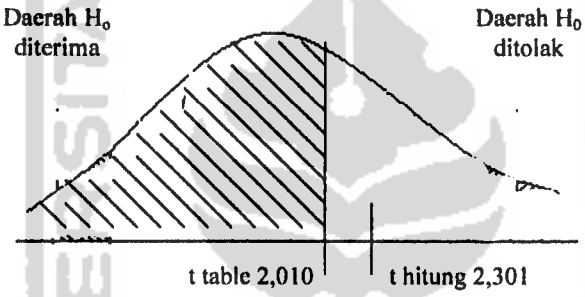
3. Menentukan t table

   t table = 2,010

4. Menentukan t hitung

   t hitung variable *Sportmanship* = 2,301

5. Menentukan daerah penolakan dan penerimaan $H_0$




Gambar 4.7
Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesa Pada Taraf Nyata 5 %
(Uji t $X_5$)

6. Membuat keputusan

   Karena t hitung 2,301 berada pada daerah penolakan $H_0$ maka dapat diputuskan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

7. Membuat kesimpulan

   Untuk variable $X_5$ (*Sportmanship*) didapat nilai $t_h$ 2,301 > $t_t$ 2,010 pada taraf nyata 5 %. Karena t hitung 2,301 berada pada daerah penolakan Ho maka hipotesa diterima. Artinya secara partial variabel $X_5$ (*Sportmanship*) mempengaruhi variable Y (prestasi kerja).

Untuk membuktikan hipotesis 2 dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi partial ($r^2$) dari masing-masing variable bebas (X). berdasrkan perhitungan dapat dilihat bahwa variable $X_1$ (*obedience* memiliki $r^2$ terbesar, yaitu 0,183. Artinya dari lima variable *organizational citizenship behavior* (X), variable $X_1$ memiliki pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.508
Nilai $t_h$, $t_t$, dan $r^2$

| Variabel | t hitung | t tabel | $r^2$ | Status |
|---|---|---|---|---|
| Obedience | 3,318 | 2,010 | 0,183 | Berpengaruh terhadap prestasi kerja |
| Loyalty | 2,547 | | 0,117 | Berpengaruh terhadap prestasi kerja |
| Participation | 2,417 | | 0,106 | Berpengaruh terhadap prestasi kerja |
| Altruism | 2,259 | | 0,094 | Berpengaruh terhadap prestasi kerja |
| Sportmanship | 2,301 | | 0,097 | Berpengaruh terhadap prestasi kerja |

Dengan demikian dari hasil analisis diatas. Hipotesis 2 yang menyatakan "Dari lima variable *organizational citizenship behavior*, variable *obedience* yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya". Terbukti dan dapat diterima

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5. 1 Kesimpulan

1. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya pada umumnya melaksanakan OCB yaitu meliputi perilaku *obedience*, *loyalty*, *participation*, *altruism* dan *sportmanship* yang cukup tinggi
2. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya pada umumnya memiliki prestasi kerja yang cukup tinggi. Diantaranya terlihat dari tingkat *quality of work*, *quality of work*, *job knowledge* dan *cooperation* yang baik.
3. $H_1$ yang menyatakan "Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya" terbukti, hal ini dapat dilihat dari besarnya $F_h$ 27,077 > $F_t$ 2,56 dan probabilitas 0.000 (P < 5 %), berarti semua variable OCB (X) secara bersama-sama mempengaruhi variable prestasi kerja (Y). Koefisien determinasi berganda ($R^2$) sebesar 0,857 menunjukan bahwa variable OCB (X) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya sebesar 73,4 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain selain variable bebas yang diteliti.

4. $H_2$ yang menyatakan "Dari lima variable *organizational citizenship behavior*, variable *obedience* yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya" terbukti, hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi parsial ($r^2$) dimana variable *Obedience* ($X_1$) mempunyai $r^2$ terbesar diantara variable bebas yang lain, yaitu sebesar 0,183.

## 5.2 Saran

1. Menurut hasil analisis terbukti bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu pihak pimpinan maupun manajemen perlu memberikan penghargaan baik secara formal maupun informal terhadap karyawan yang melakukan perilaku OCB, untuk memotivasi meningkatnya perilaku OCB karyawan dan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Tasikmalaya.
2. Menurut hasil penelitian Variabel *Organizational Citizenship behavior* yang paling dominant adalah *obedience,* diikuti oleh variable *loyalty, participation, sportsmanship* dan *helping*. Atas kondisi tersebut pihak manajemen perlu menetapkan strategi untuk meningkatkan variable OCB lainnya yang masih kurang. Misalnya dengan mengadakan pelatihan, pembelajaran kasus atau menciptakan suasana kerja yang membutuhkan team work, komunikasi antara pihak atasan dan bawahan serta transparansi dalam segala hal perlu ditingkatkan.

# DAFTAR PUSTAKA


Adhiraharja, Veri Djatmika (1999). *Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Organizatinal Citizenship Behavior Karyawan pada Direktorat SDM PT.Telekomunikasi Indonesia tbk.* tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: program Magister Manajemen UGM.

Anonim ( 2003 ). *Pedoman Penulisan Skripsi.* Yogyakarta: FE UII

Flippo, Edwin B. (1989), *Manajemen Personalia.* Jilid 1, Edisi VI. Jakarta: Erlangga.

George, Jennifer M & Gareth R. Jones (1996). *Organizational Behavior.* United State of America: Addison-Wesley Publishing Company.

Greenberg, J. and R. A. Baron (1997). *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work.* New Jersey: Prentice-hall International.

Handoko, T. Hani (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE yogyakarta.

Hardaningtyas, Dwi (2004). "Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Diambil 28 September 2006, dari http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=334

Hasibuan, Malayu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi aksara.

Isfandiny, Rertyo (2004). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Gunung Meliau Kaliantan Barat.* Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.

Kidwell, Roland E. (1997). "Cohesiveness and organizational citizenship behavior: a multilevel analysis using work groups and individuals - A Special Issue: Focus on Hierarchical Linear Modeling". *Journal of Management.* Nov-Dec 1997. Diambil 23 September 2006, dari http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m4256/is_n6_v23/ai_20446320.

Lievens, Filip and Frederick Anseel (2004). "Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking context." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77. Diambil 23 September 2006, dari http://users.ugent.be/~flievens/ocb.pdf.

Lovell, Sharon E. et al (1999). "Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation?." *Sex Roles: A Journal of Research*, Sept. Diambil 23 September 2006, dari http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m2294/is_1999_Sept/ai_58469481

Mangkunegara, AA Anwar prabu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Organ, D.W. and M. A. Konovsky (1998). "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 1.

Pareke, Fahrudin Js. (2004). "Dimensionalisasi Perilaku di Luar Peran Kerja." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.11, No 2. Diambil 28 September 2006, dari http://www.stie-stikubank.ac.id/webjurnal/

--------(2004). "Kepemimpinan Transformasional dan Prilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian." *Fokus Ekonomi*, Vol. 3, No. 2. Diambil 28 September 2006, dari http://www.stie-stikubank.ac.id/webjurnal/

Podsakoff, et a. (2000). "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoritical and Empirical Literature and Suggestion for Future Research ." *Journal of Management*, Vol. 26, No.3.

Prawirosentono, Suyadi (1997). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Jilid 2. Jakarta: Prehalindo.

Rifai, Harif Amali (2005). "A Test of Relationships among Perceptions of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior" *Gadjah Mada International Journal of Business*, Vol. 7, No. 2 (mei-agustus), 131-153

Robbins, Stephen P (terj.) (2002). *Prinsip-prisip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

Ryan, John J. (2002). "Work Value and Organizational Citizenship Behavior: Value that Work for Employee and Organization." *Journal Of Business and Psychology*, Vol. 17, No, 1.

Schermerhorn, John R. Jr. (1996). *Manajemen.* Buku 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Sloat, K. C. (1999). Organizational Citizenship: Does Your Firms Inspire Employees to be "Good Citizens"? Profesional Safety, April.

Sugiyono, (2002). Statistika untuk Penelitian. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, FX. (2003). *Bank Indonesia Bank Sentral Republik Indonesia, Tinjauan kelembagaan, Kebijakan dan Organisasi.* Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan.

Supardi (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: UII Press.

Supardi (1989). *Manajemen Personalia II.* Yogyakarta: BPFE UII.

Umar, Husein (1999). *Riset SDM dalam Organisasi.* Jakarta: Gramedia.

Werdhiastutie, Any (2004). "Pengembangan Model Database Sebagai Penentuan Intensif Berbasis Prestasi Kerja." Diambil 28 September 2006. dari http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=313.

# LAMPIRAN

# Lampiran I

Surat Keterangan Penelitian Dari
Bank Indonesia

BANK INDONESIA

**SURAT KETERANGAN**

Dengan ini diberitahukan bahwa :

| | | |
|---|---|---|
| N a m a | : | Gema Anugrah Perbawa |
| Nrp/NIK | : | 03311218 |
| Semester | : | Akhir |
| Jurusan | : | Manajamen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta |

telah mengadakan penelitian (Research) di Seksi Pelaksanaan Kebijakan Moneter dan Seksi Sumber Daya Manusia Kantor Bank Indonesia Tasikmalaya dari tanggal 8 Januari 2007 sampai dengan 11 Januari 2007.

Demikian agar yang berkepentingan menjadi maklum.

Tasikmalaya, 11 Januari 2007
BANK INDONESIA TASIKMALAYA

BANK INDONESIA TASIKMALAYA

Sarwo Niranthara
Kepala Bidang

Jl. Sutisna Senjaya No. 19, Tasikmalaya 46112, Indonesia. Tel: 62-265-331813. www.bi.go.id

# Lampiran II

Kuesioner

**KUESIONER**

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK INDONESIA TASIKMALAYA**

Kepada Yth,
Karyawan Bank Indonesia
Tasikmalaya
Di tempat

Dengan hormat,

Saya Gema Anugrah Perbawa, mahasiswa Fakulatas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia. Saat ini tengah mengadakan penelitian ilmiah mengenai SDM Bank Indonesia Tasikmalaya guna menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir.

Dengan ini saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya tanpa dipengaruhi apapun. Jawaban bersifat rahasia, apapun jawaban bapak/ibu/saudara/i tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja.

Peneliti mohon maaf bila ada yang tidak berkenan atas kuesioner ini. Atas kesediaan, perhatian dan kerjasamanya, peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi pengembangan SDM Bank Indonesia Tasikmalaya.

Hormat saya,

Gema Anugrah Perbawa

**KUESIONER**
**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK INDONESIA TASIKMALAYA**

**Petunjuk Pengisian :**
Berilah Tanda **X** atau tanda √ Untuk jawaban yang dianggap benar.

**KETERANGAN UMUM RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria
   ☐ Wanita
2. Status Pernikahan : ☐ Menikah
   ☐ Belum menikah
3. Umur : ☐ Kurang dari 26 tahun
   ☐ Antara 27 – 37 tahun
   ☐ Antara 38 – 49 tahun
   ☐ Lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan terakhir : ☐ SMU
   ☐ D1-D3
   ☐ S1
   ☐ S2
   ☐ S3
5. Masa kerja : ☐ Kurang dari 5 tahun
   ☐ 6 – 10 tahun
   ☐ 11 – 15 tahun
   ☐ 16 – 20 tahun
   ☐ 21 – 25 tahun
   ☐ Lebih dari 26 tahun
6. Jumlah tanggungan : ☐ Kurang dari 2 orang
   ☐ 3 – 5 Orang
   ☐ Lebih dari 6 orang

## B. OCB & PRESTASI KERJA

Keterangan jawaban :

**SB** : Sangat baik

**B** : Baik

**BS** : Biasa

**TB** : Tidak baik

**STB** : Sangat tidak baik

| NO | KETERANGAN | SB | B | BS | TB | STB |
|---|---|---|---|---|---|---|
| I | Ketepatan waktu datang ke kantor | | | | | |
| | Kemampuan menjaga ketertiban lingkungan kerja | | | | | |
| | Kemampuan untuk tidak mengulur waktu dalam menyelesaian pekerjaan | | | | | |
| | Kepatuhan terhadap intruksi kerja | | | | | |
| II | Kemampuan mengikuti perkembangan informasi terbaru perusahaan | | | | | |
| | Kemampuan menjaga rahasia perusahaan | | | | | |
| | Kesediaan melaporkan tindakan yang tidak semestinya dalam pekerjaan | | | | | |
| | Kemampuan bertanggung jawab terhadap pekerjaan | | | | | |
| III | Keaktifan memberi saran kreatif mengenai pekerjaan | | | | | |
| | Keaktifan memberi pendapat dalam diskusi/rapat | | | | | |
| | Keikutsertaan dalam pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja | | | | | |
| | Kesediaan memberikan kesempatan pada orang lain untuk memberikan pendapat saat rapat | | | | | |
| IV | Kesediaan menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk | | | | | |
| | Kesediaan membantu orang lain yang pekerjaannya overload | | | | | |
| | Kesediaan membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta | | | | | |
| | Kesediaan menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| V | Kemampuan untuk tidak membesar-besarkan permasalah diluar proporsi pekerjaan sendiri | | | | | |
| | Kesediaan untuk tidak mencari-cari kesalahan dari hasil pekerjaan orang lain | | | | | |
| | Kemampuan menahan diri untuk tidak mengeluh saat merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja | | | | | |
| | Kemampuan bertoleransi terhadap gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang dirasakan | | | | | |
| VI | Kemampuan mengerjakan tugas reguler dengan baik | | | | | |
| | Kemampuan mengerjakan tugas ekstra dengan baik | | | | | |
| | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| | Kerapian menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| | Ketelitian dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| | Kepahaman cara pelaksanaan kerja | | | | | |
| | Kemampuan mengantisipasi hambatan pekerjaan yang mungkin muncul | | | | | |
| | Kemampuan menyiapkan penyelesaian suatu masalah yang mungkin muncul | | | | | |
| | Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja satu bagian/departemen | | | | | |
| | Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di bagian/departemen yang berbeda tingkatan | | | | | |

# Lampiran III

Reliability Analisys – Scale (Alpha)

## Reliability

R E L I A B I L I T Y  A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)

OCB1  Obedience

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| OCB1.1 | 13.4000 | 1.2571 | .7155 | .5568 |
| OCB1.2 | 13.5333 | 1.4095 | .5695 | .6486 |
| OCB1.3 | 13.4667 | 1.5524 | .4145 | .7362 |
| OCB1.4 | 13.4000 | 1.5429 | .4232 | .7315 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 15.0  N of Items = 4

Alpha = .7341

## Reliability

R E L I A B I L I T Y  A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)

OCB2  Loyalty

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| OCB2.1 | 13.0000 | 1.0000 | .5855 | .6000 |
| OCB2.2 | 12.7333 | 1.0667 | .4637 | .6830 |
| OCB2.3 | 13.1333 | 1.1238 | .5859 | .6102 |
| OCB2.4 | 13.1333 | 1.2667 | .3985 | .7105 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 15.0  N of Items = 4

Alpha = .7158

## Reliability

R E L I A B I L I T Y  A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)

OCB3  Participation

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| OCB3.1 | 12.6000 | 1.1143 | .6934 | .8077 |
| OCB3.2 | 12.7333 | 1.2095 | .7529 | .7795 |
| OCB3.3 | 12.7333 | 1.3524 | .5637 | .8556 |
| OCB3.4 | 12.7333 | 1.2095 | .7529 | .7795 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 15.0  N of Items = 4

Alpha = .8479

## Reliability

R E L I A B I L I T Y  A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)

OCB4  Altruism

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| OCB4.1 | 12.6000 | 1.4000 | .7582 | .6735 |
| OCB4.2 | 12.6667 | 1.5238 | .7674 | .6937 |
| OCB4.3 | 12.4667 | 1.2667 | .4799 | .8346 |
| OCB4.4 | 12.6667 | 1.3810 | .5493 | .7655 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 15.0  N of Items = 4

Alpha = .7901

## Reliability

R E L I A B I L I T Y  A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)

OCB5  Spotrmanship

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| OCB5.1 | 12.5333 | .9810 | .8062 | .6262 |
| OCB5.2 | 12.3333 | .9524 | .5000 | .7800 |
| OCB5.3 | 12.5333 | .9810 | .8062 | .6262 |
| OCB5.4 | 12.6000 | 1.1143 | .3548 | .8462 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 15.0  N of Items = 4

Alpha = .7771

## Reliability

R E L I A B I L I T Y  A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)

PK  Prestasi Kerja Karyawan

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| PK1 | 38.0000 | 8.5714 | .8528 | .8800 |
| PK2 | 38.0667 | 8.7810 | .8616 | .8810 |
| PK3 | 38.1333 | 9.5524 | .6393 | .8951 |
| PK4 | 38.0667 | 9.4952 | .5487 | .8993 |
| PK5 | 38.0667 | 8.9238 | .5459 | .9029 |
| PK6 | 38.0000 | 9.2857 | .5633 | .8988 |
| PK7 | 38.1333 | 9.5524 | .6393 | .8951 |
| PK8 | 38.0667 | 9.4952 | .5487 | .8993 |
| PK9 | 37.8000 | 8.8857 | .6218 | .8959 |
| PK10 | 38.0667 | 8.0667 | .8434 | .8793 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 15.0  N of Items = 10

Alpha = .9027

# Lampiran IV

Data Keterangan Umum Responden

## Keterangan Umum Responden

| | jenis kelamin | | status pernikahan | | umur | | | | pendidikan terakhir | | | | | masa kerja | | | | | | jumlah tanggungan | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | L | w | menikah | blm mnkh | <26 | 27-37 | 38-39 | >50 | SMU | D1-D3 | S1 | S2 | S3 | <5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | >26 | <2 | 3-5 | >5 |
| 1 | v | | v | | | v | | | | | v | | | v | | | | | | | | v |
| 2 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | | | v | | | v | |
| 3 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | | v | | | | | v | |
| 4 | v | | v | | | v | | | | | | v | | | | v | | | | | v | |
| 5 | v | | v | | | | v | | | v | | | | | | | | v | | | | v |
| 6 | v | | – v | | | v | | | | | v | | | v | | | | | | v | | |
| 7 | | v | | v | v | | | | | | v | | | v | | | | | | v | | |
| 8 | | v | v | | | v | | | | | v | | | | | v | | | | v | | |
| 9 | v | | v | | | | | v | | | | v | | | | | | | v | | v | |
| 10 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | v | | | | | | v | |
| 11 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | v | | | | | | v | |
| 12 | v | | v | | | | | v | | | v | | | | | | | | v | | v | |
| 13 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | | v | | | | | v | |
| 14 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | | v | | | | | v | |
| 15 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | v | | | | | v | |
| 16 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | v | | | | | v | |
| 17 | v | | v | | | | | v | | | v | | | | | v | | | | | v | |
| 18 | v | | v | | | v | | | | v | | | | | | v | | | | | v | |
| 19 | v | | v | | | v | | | | v | | | | | | v | | | | | v | |
| 20 | | v | v | | | | v | | | v | | | | | | v | | | | | v | |
| 21 | v | | v | | | | v | | v | | | | | | | v | | | | | v | |
| 22 | v | | v | | | | v | | v | | | | | | v | | | | | | v | |
| 23 | v | | v | | | v | | | | | | v | | | | | v | | | | v | |
| 24 | v | | v | | | | | v | v | | | | | | | | | | v | | v | |

## Keterangan Umum Responden

| | jenis kelamin | | status pernikahan | | umur | | | | pendidikan terakhir | | | | | masa kerja | | | | | | jumlah tanggungan | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | L | w | menikah | blm mnkh | <26 | 27-37 | 38-39 | >50 | SMU | D1-D3 | S1 | S2 | S3 | <5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | >26 | <2 | 3-5 | >5 |
| 25 | v | | v | | | | v | | | | | v | | | | | v | | | | v | |
| 26 | v | | | v | v | | | | | | v | | | v | | | | | | v | | |
| 27 | v | | v | | | | | v | v | | | | | | | | v | | | | | v |
| 28 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | | | v | | | | v |
| 29 | v | | | v | v | | | | | v | | | | v | | | | | | v | | |
| 30 | v | | v | | | | | v | | | | v | | | | | | | v | | v | - |
| 31 | v | | | v | v | | | | | v | | | | v | | | | | | v | | |
| 32 | v | | v | | | v | | | | v | | | | v | | | | | | v | | |
| 33 | v | | | v | v | | | | | v | | | | v | | | | | | v | | |
| 34 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | v | | | | | | v | | |
| 35 | v | | v | | | v | | | | | | v | | | | v | | | | v | | |
| 36 | v | | | v | | v | | | v | | | | | | | v | | | | v | | |
| 37 | v | | | v | v | | | | | v | | | | | | v | | | | v | | |
| 38 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | | | v | | v | | |
| 39 | | v | v | | | v | | | | | v | | | | | v | | | | | | v |
| 40 | v | | | v | | v | | | | | v | | | v | | | | | | | | v |
| 41 | v | | v | | | v | | | | | | v | | | | | v | | | | v | |
| 42 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | | v | | | | v | |
| 43 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | | v | | | | v | |
| 44 | | v | v | | | | | v | | | | | v | | | | | | v | v | | |
| 45 | v | | v | | | | | v | | | | v | | | | | | v | | | v | |
| 46 | v | | v | | | | | v | | | | | v | | | | | | v | | | v |
| 47 | v | | v | | | | v | | | | v | | | | | | | v | | | v | |
| 48 | v | | v | | | | | v | | | v | | | | | | | | v | | v | |

## Keterangan Umum Responden

| | jenis kelamin | | status pernikahan | | umur | | | | pendidikan terakhir | | | | | masa kerja | | | | | | jumlah tanggungan | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | L | w | menikah | blm mnkh | <26 | 27-37 | 38-39 | >50 | SMU | D1-D3 | S1 | S2 | S3 | <5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | >26 | <2 | 3-5 | >5 |
| 49 | v | | v | | | v | | | | | | v | | | | | v | | | | | v |
| 50 | v | | | v | v | | | | | | v | | | v | | | | | | v | | |
| 51 | v | | v | | | v | | | | | v | | | v | | | | | | | v | |
| 52 | | v | | v | v | | | | | | v | | | v | | | | | | v | | |
| 53 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | | v | | | | | v | |
| 54 | v | | v | | | v | | | | | | v | | | | v | | | | | v | |
| 55 | v | | v | | | v | | | | | v | | | | | | v | | | | | v |

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

# Lampiran V

Distribusi Jawaban Responden masing-masing Variabel

**Case Summaries**

| | OCB 1.1 | OCB 1.2 | OCB 1.3 | OCB 1.4 | OCB 2.1 | OCB 2.2 | OCB 2.3 | OCB 2.4 | OCB 3.1 | OCB 3.2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

**Case Summaries**

| | | OCB 1.1 | OCB 1.2 | OCB 1.3 | OCB 1.4 | OCB 2.1 | OCB 2.2 | OCB 2.3 | OCB 2.4 | OCB 3.1 | OCB 3.2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 45 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 46 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 47 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 49 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 51 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 52 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 54 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Total | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Sum | 254 | 248 | 240 | 240 | 226 | 234 | 223 | 226 | 224 | 225 |
| | Mean | 4.62 | 4.51 | 4.36 | 4.36 | 4.11 | 4.25 | 4.05 | 4.11 | 4.07 | 4.09 |

**Case Summaries**

| | OCB 3.3 | OCB 3.4 | OCB 4.1 | OCB 4.2 | OCB 4.3 | OCB 4.4 | OCB 5.1 | OCB 5.2 | OCB 5.3 | OCB 5.4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

**Case Summaries**

| | | OCB 3.3 | OCB 3.4 | OCB 4.1 | OCB 4.2 | OCB 4.3 | OCB 4.4 | OCB 5.1 | OCB 5.2 | OCB 5.3 | OCB 5.4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 45 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 47 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 48 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Total | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Sum | 219 | 226 | 227 | 222 | 221 | 221 | 218 | 227 | 218 | 218 |
| | Mean | 3.98 | 4.11 | 4.13 | 4.04 | 4.02 | 4.02 | 3.96 | 4.13 | 3.96 | 3.96 |

**Case Summaries**

| | PK1 | PK2 | PK3 | PK4 | PK5 | PK6 | PK7 | PK8 | PK9 | PK10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |

**Case Summaries**

| | | PK1 | PK2 | PK3 | PK4 | PK5 | PK6 | PK7 | PK8 | PK9 | PK10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 45 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 46 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 47 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 48 | | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 49 | | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 50 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 54 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Total | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Sum | 231 | 234 | 233 | 227 | 232 | 236 | 236 | 234 | 240 | 232 |
| | Mean | 4.20 | 4.25 | 4.24 | 4.13 | 4.22 | 4.29 | 4.29 | 4.25 | 4.36 | 4.22 |

**Case Summaries**

| | X1 Obedience | X2 Loyalty | X3 Participation | X4 Altruism | X5 Spotrmanship | Y Prestasi Kerja Karyawan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 17 | 16 | 16 | 17 | 16 | 40 |
| 2 | 20 | 16 | 16 | 15 | 16 | 40 |
| 3 | 18 | 18 | 20 | 16 | 17 | 44 |
| 4 | 18 | 17 | 16 | 17 | 16 | 41 |
| 5 | 16 | 17 | 18 | 16 | 16 | 41 |
| 6 | 17 | 17 | 16 | 15 | 17 | 40 |
| 7 | 20 | 19 | 18 | 20 | 19 | 48 |
| 8 | 16 | 20 | 16 | 17 | 17 | 43 |
| 9 | 16 | 17 | 16 | 16 | 17 | 40 |
| 10 | 17 | 19 | 17 | 17 | 16 | 43 |
| 11 | 17 | 16 | 16 | 16 | 15 | 38 |
| 12 | 18 | 16 | 16 | 16 | 16 | 40 |
| 13 | 19 | 16 | 16 | 16 | 16 | 40 |
| 14 | 20 | 17 | 20 | 20 | 16 | 48 |
| 15 | 20 | 19 | 17 | 18 | 20 | 48 |
| 16 | 19 | 17 | 16 | 16 | 16 | 44 |
| 17 | 18 | 16 | 17 | 16 | 16 | 43 |
| 18 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 41 |
| 19 | 17 | 15 | 15 | 15 | 14 | 39 |
| 20 | 18 | 15 | 14 | 16 | 15 | 40 |
| 21 | 17 | 16 | 16 | 16 | 16 | 43 |
| 22 | 19 | 15 | 15 | 15 | 16 | 41 |
| 23 | 19 | 15 | 15 | 16 | 15 | 41 |
| 24 | 16 | 17 | 17 | 16 | 16 | 44 |
| 25 | 18 | 16 | 15 | 15 | 15 | 41 |
| 26 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 43 |
| 27 | 18 | 16 | 16 | 16 | 16 | 42 |
| 28 | 18 | 16 | 16 | 15 | 16 | 42 |
| 29 | 17 | 16 | 16 | 15 | 16 | 41 |
| 30 | 18 | 16 | 15 | 16 | 16 | 42 |
| 31 | 18 | 16 | 16 | 16 | 18 | 44 |
| 32 | 18 | 18 | 16 | 17 | 17 | 46 |
| 33 | 18 | 17 | 18 | 16 | 17 | 45 |
| 34 | 17 | 16 | 16 | 16 | 16 | 42 |
| 35 | 16 | 14 | 14 | 16 | 14 | 38 |
| 36 | 17 | 16 | 16 | 15 | 15 | 41 |
| 37 | 16 | 15 | 16 | 15 | 15 | 40 |
| 38 | 20 | 20 | 17 | 17 | 18 | 49 |
| 39 | 17 | 16 | 16 | 16 | 15 | 41 |
| 40 | 18 | 14 | 15 | 16 | 15 | 40 |
| 41 | 18 | 17 | 16 | 17 | 16 | 43 |
| 42 | 18 | 16 | 16 | 18 | 15 | 42 |
| 43 | 18 | 17 | 17 | 16 | 17 | 45 |
| 44 | 18 | 17 | 16 | 16 | 16 | 44 |

**Case Summaries**

| | | X1 Obedience | X2 Loyalty | X3 Participation | X4 Altruism | X5 Spotrmanship | Y Prestasi Kerja Karyawan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 45 | | 20 | 16 | 15 | 15 | 16 | 42 |
| 46 | | 19 | 16 | 18 | 16 | 16 | 44 |
| 47 | | 18 | 18 | 16 | 16 | 14 | 42 |
| 48 | | 19 | 16 | 17 | 16 | 15 | 43 |
| 49 | | 19 | 16 | 17 | 16 | 15 | 43 |
| 50 | | 17 | 17 | 16 | 17 | 16 | 44 |
| 51 | | 19 | 18 | 18 | 16 | 16 | 45 |
| 52 | | 17 | 16 | 16 | 16 | 16 | 41 |
| 53 | | 18 | 16 | 15 | 16 | 16 | 42 |
| 54 | | 18 | 16 | 16 | 17 | 16 | 44 |
| 55 | | 18 | 17 | 16 | 16 | 16 | 44 |
| Total | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

# Lampiran VI

Regression

## Regression

**Descriptive Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| Y Prestasi Kerja Karyawan | 42.45 | 2.433 | 55 |
| X1 Obedience | 17.85 | 1.177 | 55 |
| X2 Loyalty | 16.53 | 1.260 | 55 |
| X3 Participation | 16.25 | 1.158 | 55 |
| X4 Altruism | 16.20 | 1.026 | 55 |
| X5 Spotrmanship | 16.02 | 1.080 | 55 |

**Variables Entered/Removed[b]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | X5 Spotrmanship, X1 Obedience, X3 Participation, X4 Altruism, X2 Loyalty[a] | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Karyawan

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .857[a] | .734 | .707 | 1.317 |

a. Predictors: (Constant), X5 Spotrmanship, X1 Obedience, X3 Participation, X4 Altruism, X2 Loyalty

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 234.693 | 5 | 46.939 | 27.077 | .000[a] |
| | Residual | 84.944 | 49 | 1.734 | | |
| | Total | 319.636 | 54 | | | |

a. Predictors: (Constant), X5 Spotrmanship, X1 Obedience, X3 Participation, X4 Altruism, X2 Loyalty

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Karyawan

**Coefficients[a]**

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .366 | 3.756 | | .097 | .923 |
| | X1 Obedience | .546 | .165 | .264 | 3.318 | .002 |
| | X2 Loyalty | .527 | .207 | .273 | 2.547 | .014 |
| | X3 Participation | .460 | .190 | .219 | 2.417 | .019 |
| | X4 Altruism | .483 | .214 | .204 | 2.259 | .028 |
| | X5 Spotrmanship | .520 | .226 | .231 | 2.301 | .026 |

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Karyawan

**Coefficients[a]**

| Model | | Correlations | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | | | |
| | X1 Obedience | .502 | .428 | .244 |
| | X2 Loyalty | .688 | .342 | .188 |
| | X3 Participation | .615 | .326 | .178 |
| | X4 Altruism | .616 | .307 | .166 |
| | X5 Spotrmanship | .666 | .312 | .169 |

a Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Karyawan

# Lampiran VII

Tabel r

## tabel r

| 1 tail | 0.01 | 0.05 | 0.15 | 0.3 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0.985 | 0.929 | 0.814 | 0.649 |
| 2 | 0.881 | 0.770 | 0.640 | 0.486 |
| 3 | 0.776 | 0.663 | 0.542 | 0.404 |
| 4 | 0.695 | 0.590 | 0.479 | 0.353 |
| 5 | 0.634 | 0.536 | 0.433 | 0.317 |
| 6 | 0.586 | 0.495 | 0.399 | 0.290 |
| 7 | 0.548 | 0.462 | 0.371 | 0.270 |
| 8 | 0.516 | 0.434 | 0.349 | 0.253 |
| 9 | 0.489 | 0.411 | 0.330 | 0.237 |
| 10 | 0.465 | 0.392 | 0.314 | 0.227 |
| 11 | 0.445 | 0.375 | 0.300 | 0.216 |
| 12 | 0.427 | 0.360 | 0.288 | 0.207 |
| 13 | 0.411 | 0.346 | 0.277 | 0.199 |
| 14 | 0.397 | 0.334 | 0.267 | 0.192 |
| 15 | 0.384 | 0.323 | 0.258 | 0.186 |
| 16 | 0.373 | 0.310 | 0.250 | 0.180 |
| 17 | 0.362 | 0.305 | 0.243 | 0.175 |
| 18 | 0.352 | 0.296 | 0.237 | 0.170 |
| 19 | 0.343 | 0.289 | 0.230 | 0.165 |
| 20 | 0.335 | 0.282 | 0.225 | 0.161 |
| 21 | 0.327 | 0.275 | 0.219 | 0.157 |
| 22 | 0.320 | 0.269 | 0.214 | 0.154 |
| 23 | 0.313 | 0.263 | 0.210 | 0.150 |
| 24 | 0.307 | 0.258 | 0.206 | 0.147 |
| 25 | 0.301 | 0.253 | 0.201 | 0.144 |
| 26 | 0.295 | 0.248 | 0.198 | 0.141 |
| 27 | 0.290 | 0.244 | 0.194 | 0.139 |
| 28 | 0.285 | 0.239 | 0.191 | 0.136 |
| 29 | 0.280 | 0.235 | 0.187 | 0.134 |
| 30 | 0.275 | 0.231 | 0.184 | 0.132 |
| 31 | 0.271 | 0.228 | 0.177 | 0.130 |
| 32 | 0.268 | 0.225 | 0.170 | 0.128 |
| 33 | 0.264 | 0.222 | 0.163 | 0.127 |
| 34 | 0.261 | 0.219 | 0.156 | 0.125 |
| 35 | 0.257 | 0.216 | 0.149 | 0.123 |
| 36 | 0.253 | 0.213 | 0.142 | 0.121 |
| 37 | 0.250 | 0.210 | 0.135 | 0.119 |
| 38 | 0.246 | 0.207 | 0.128 | 0.118 |
| 39 | 0.243 | 0.204 | 0.121 | 0.116 |
| 40 | 0.239 | 0.201 | 0.114 | 0.114 |
| 41 | 0.237 | 0.199 | 0.113 | 0.113 |
| 42 | 0.235 | 0.197 | 0.112 | 0.112 |
| 43 | 0.233 | 0.196 | 0.111 | 0.111 |
| 44 | 0.230 | 0.194 | 0.110 | 0.110 |
| 45 | 0.228 | 0.192 | 0.109 | 0.109 |
| 46 | 0.226 | 0.190 | 0.108 | 0.108 |
| 47 | 0.224 | 0.188 | 0.107 | 0.107 |
| 48 | 0.222 | 0.187 | 0.106 | 0.106 |
| 49 | 0.220 | 0.185 | 0.105 | 0.105 |
| 50 | 0.218 | 0.183 | 0.104 | 0.104 |

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

# Lampiran VIII

Tabel F

## tabel F

5%

| df | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 161.448 | 199.500 | 215.707 | 224.583 | 230.162 | 233.986 | 236.768 | 238.883 | 240.543 |
| 2 | 18.513 | 19.000 | 19.164 | 19.247 | 19.296 | 19.330 | 19.353 | 19.371 | 19.385 |
| 3 | 10.128 | 9.552 | 9.277 | 9.117 | 9.013 | 8.941 | 8.887 | 8.845 | 8.812 |
| 4 | 7.709 | 6.944 | 6.591 | 6.388 | 6.256 | 6.163 | 6.094 | 6.041 | 5.999 |
| 5 | 6.608 | 5.786 | 5.409 | 5.192 | 5.050 | 4.950 | 4.876 | 4.818 | 4.772 |
| 6 | 5.987 | 5.143 | 4.757 | 4.534 | 4.387 | 4.284 | 4.207 | 4.147 | 4.099 |
| 7 | 5.591 | 4.737 | 4.347 | 4.120 | 3.972 | 3.866 | 3.787 | 3.726 | 3.677 |
| 8 | 5.318 | 4.459 | 4.066 | 3.838 | 3.687 | 3.581 | 3.500 | 3.438 | 3.388 |
| 9 | 5.117 | 4.256 | 3.863 | 3.633 | 3.482 | 3.374 | 3.293 | 3.230 | 3.179 |
| 10 | 4.965 | 4.103 | 3.708 | 3.478 | 3.326 | 3.217 | 3.135 | 3.072 | 3.020 |
| 11 | 4.844 | 3.982 | 3.587 | 3.357 | 3.204 | 3.095 | 3.012 | 2.948 | 2.896 |
| 12 | 4.747 | 3.885 | 3.490 | 3.259 | 3.106 | 2.996 | 2.913 | 2.849 | 2.796 |
| 13 | 4.667 | 3.806 | 3.411 | 3.179 | 3.025 | 2.915 | 2.832 | 2.767 | 2.714 |
| 14 | 4.600 | 3.739 | 3.344 | 3.112 | 2.958 | 2.848 | 2.764 | 2.699 | 2.646 |
| 15 | 4.543 | 3.682 | 3.287 | 3.056 | 2.901 | 2.790 | 2.707 | 2.641 | 2.588 |
| 16 | 4.494 | 3.634 | 3.239 | 3.007 | 2.852 | 2.741 | 2.657 | 2.591 | 2.538 |
| 17 | 4.451 | 3.592 | 3.197 | 2.965 | 2.810 | 2.699 | 2.614 | 2.548 | 2.494 |
| 18 | 4.414 | 3.555 | 3.160 | 2.928 | 2.773 | 2.661 | 2.577 | 2.510 | 2.456 |
| 19 | 4.381 | 3.522 | 3.127 | 2.895 | 2.740 | 2.628 | 2.544 | 2.477 | 2.423 |
| 20 | 4.351 | 3.493 | 3.098 | 2.866 | 2.711 | 2.599 | 2.514 | 2.447 | 2.393 |
| 21 | 4.325 | 3.467 | 3.072 | 2.840 | 2.685 | 2.573 | 2.488 | 2.420 | 2.366 |
| 22 | 4.301 | 3.443 | 3.049 | 2.817 | 2.661 | 2.549 | 2.464 | 2.397 | 2.342 |
| 23 | 4.279 | 3.422 | 3.028 | 2.796 | 2.640 | 2.528 | 2.442 | 2.375 | 2.320 |
| 24 | 4.260 | 3.403 | 3.009 | 2.776 | 2.621 | 2.508 | 2.423 | 2.355 | 2.300 |
| 25 | 4.242 | 3.385 | 2.991 | 2.759 | 2.603 | 2.490 | 2.405 | 2.337 | 2.282 |
| 26 | 4.225 | 3.369 | 2.975 | 2.743 | 2.587 | 2.474 | 2.388 | 2.321 | 2.265 |
| 27 | 4.210 | 3.354 | 2.960 | 2.728 | 2.572 | 2.459 | 2.373 | 2.305 | 2.250 |
| 28 | 4.196 | 3.340 | 2.947 | 2.714 | 2.558 | 2.445 | 2.359 | 2.291 | 2.236 |
| 29 | 4.183 | 3.328 | 2.934 | 2.701 | 2.545 | 2.432 | 2.346 | 2.278 | 2.223 |
| 30 | 4.171 | 3.316 | 2.922 | 2.690 | 2.534 | 2.421 | 2.334 | 2.266 | 2.211 |
| 31 | 4.160 | 3.305 | 2.911 | 2.679 | 2.523 | 2.409 | 2.323 | 2.255 | 2.199 |
| 32 | 4.149 | 3.295 | 2.901 | 2.668 | 2.512 | 2.399 | 2.313 | 2.244 | 2.189 |
| 33 | 4.139 | 3.285 | 2.892 | 2.659 | 2.503 | 2.389 | 2.303 | 2.235 | 2.179 |
| 34 | 4.130 | 3.276 | 2.883 | 2.650 | 2.494 | 2.380 | 2.294 | 2.225 | 2.170 |
| 35 | 4.121 | 3.267 | 2.874 | 2.641 | 2.485 | 2.372 | 2.285 | 2.217 | 2.161 |
| 36 | 4.113 | 3.259 | 2.866 | 2.634 | 2.477 | 2.364 | 2.277 | 2.209 | 2.153 |
| 37 | 4.105 | 3.252 | 2.859 | 2.626 | 2.470 | 2.356 | 2.270 | 2.201 | 2.145 |
| 38 | 4.098 | 3.245 | 2.852 | 2.619 | 2.463 | 2.349 | 2.262 | 2.194 | 2.138 |
| 39 | 4.091 | 3.238 | 2.845 | 2.612 | 2.456 | 2.342 | 2.255 | 2.187 | 2.131 |
| 40 | 4.085 | 3.232 | 2.839 | 2.606 | 2.449 | 2.336 | 2.249 | 2.180 | 2.124 |
| 41 | 4.079 | 3.226 | 2.833 | 2.600 | 2.443 | 2.330 | 2.243 | 2.174 | 2.118 |
| 42 | 4.073 | 3.220 | 2.827 | 2.594 | 2.438 | 2.324 | 2.237 | 2.168 | 2.112 |
| 43 | 4.067 | 3.214 | 2.822 | 2.589 | 2.432 | 2.318 | 2.232 | 2.163 | 2.106 |
| 44 | 4.062 | 3.209 | 2.816 | 2.584 | 2.427 | 2.313 | 2.226 | 2.157 | 2.101 |
| 45 | 4.057 | 3.204 | 2.812 | 2.579 | 2.422 | 2.308 | 2.221 | 2.152 | 2.096 |
| 46 | 4.052 | 3.200 | 2.807 | 2.574 | 2.417 | 2.304 | 2.216 | 2.147 | 2.091 |
| 47 | 4.047 | 3.195 | 2.802 | 2.570 | 2.413 | 2.299 | 2.212 | 2.143 | 2.086 |
| 48 | 4.043 | 3.191 | 2.798 | 2.565 | 2.409 | 2.295 | 2.207 | 2.138 | 2.082 |
| 49 | 4.038 | 3.187 | 2.794 | 2.561 | 2.404 | 2.290 | 2.203 | 2.134 | 2.077 |
| 50 | 4.034 | 3.183 | 2.790 | 2.557 | 2.400 | 2.286 | 2.199 | 2.130 | 2.073 |

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

# Lampiran IX

Tabel t

## tabel t

| 1-tail | 0.005 | 0.01 | 0.025 | 0.05 |
|---|---|---|---|---|
| 2-tail | 0.01 | 0.02 | 0.05 | 0.1 |
| 1 | 63.657 | 31.821 | 12.706 | 6.314 |
| 2 | 9.925 | 6.965 | 4.303 | 2.920 |
| 3 | 5.841 | 4.541 | 3.182 | 2.353 |
| 4 | 4.604 | 3.747 | 2.776 | 2.132 |
| 5 | 4.032 | 3.365 | 2.571 | 2.015 |
| 6 | 3.707 | 3.143 | 2.447 | 1.943 |
| 7 | 3.499 | 2.998 | 2.365 | 1.895 |
| 8 | 3.355 | 2.896 | 2.306 | 1.860 |
| 9 | 3.250 | 2.821 | 2.262 | 1.833 |
| 10 | 3.169 | 2.764 | 2.228 | 1.812 |
| 11 | 3.106 | 2.718 | 2.201 | 1.796 |
| 12 | 3.055 | 2.681 | 2.179 | 1.782 |
| 13 | 3.012 | 2.650 | 2.160 | 1.771 |
| 14 | 2.977 | 2.624 | 2.145 | 1.761 |
| 15 | 2.947 | 2.602 | 2.131 | 1.753 |
| 16 | 2.921 | 2.583 | 2.120 | 1.746 |
| 17 | 2.898 | 2.567 | 2.110 | 1.740 |
| 18 | 2.878 | 2.552 | 2.101 | 1.734 |
| 19 | 2.861 | 2.539 | 2.093 | 1.729 |
| 20 | 2.845 | 2.528 | 2.086 | 1.725 |
| 21 | 2.831 | 2.518 | 2.080 | 1.721 |
| 22 | 2.819 | 2.508 | 2.074 | 1.717 |
| 23 | 2.807 | 2.500 | 2.069 | 1.714 |
| 24 | 2.797 | 2.492 | 2.064 | 1.711 |
| 25 | 2.787 | 2.485 | 2.060 | 1.708 |
| 26 | 2.779 | 2.479 | 2.056 | 1.706 |
| 27 | 2.771 | 2.473 | 2.052 | 1.703 |
| 28 | 2.763 | 2.467 | 2.048 | 1.701 |
| 29 | 2.756 | 2.462 | 2.045 | 1.699 |
| 30 | 2.750 | 2.457 | 2.042 | 1.697 |
| 31 | 2.744 | 2.453 | 2.040 | 1.696 |
| 32 | 2.738 | 2.449 | 2.037 | 1.694 |
| 33 | 2.733 | 2.445 | 2.035 | 1.692 |
| 34 | 2.728 | 2.441 | 2.032 | 1.691 |
| 35 | 2.724 | 2.438 | 2.030 | 1.690 |
| 36 | 2.719 | 2.434 | 2.028 | 1.688 |
| 37 | 2.715 | 2.431 | 2.026 | 1.687 |
| 38 | 2.712 | 2.429 | 2.024 | 1.686 |
| 39 | 2.708 | 2.426 | 2.023 | 1.685 |
| 40 | 2.704 | 2.423 | 2.021 | 1.684 |
| 41 | 2.701 | 2.421 | 2.020 | 1.683 |
| 42 | 2.698 | 2.418 | 2.018 | 1.682 |
| 43 | 2.695 | 2.416 | 2.017 | 1.681 |
| 44 | 2.692 | 2.414 | 2.015 | 1.680 |
| 45 | 2.690 | 2.412 | 2.014 | 1.679 |
| 46 | 2.687 | 2.410 | 2.013 | 1.679 |
| 47 | 2.685 | 2.408 | 2.012 | 1.678 |
| 48 | 2.682 | 2.407 | 2.011 | 1.677 |
| 49 | 2.680 | 2.405 | 2.010 | 1.677 |
| 50 | 2.678 | 2.403 | 2.009 | 1.676 |

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858