

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PD TARU MARTANI  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial



Oleh:  
Danang Aditya Pranata  
NIM 08417141031

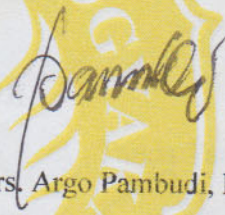
**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

## PERSETUJUAN

Tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi PD. Taru Martani" yang disusun oleh Danang Aditya Pranata, NIM 08417141031 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

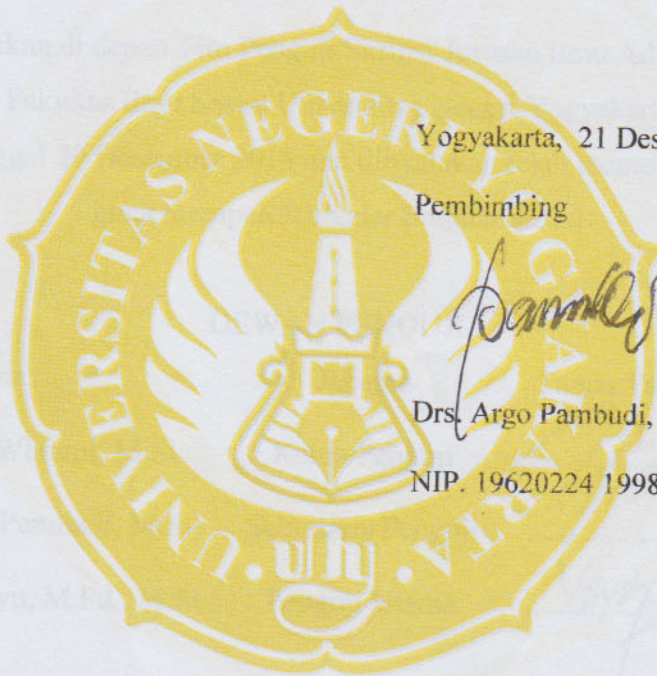
Yogyakarta, 21 Desember 2014

Pembimbing



Drs. Argo Pambudi, M.Si

NIP. 19620224 199803 1 001



**PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PD TARU MARTANI YOGYAKARTA**

Oleh:

Danang Aditya Pranata

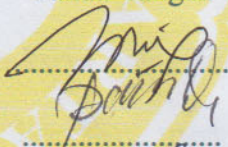
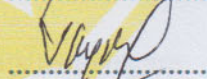
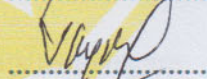
08417141031

telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta

Pada tanggal 29 Desember 2014 dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial

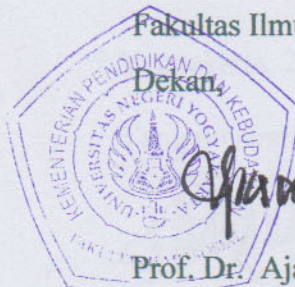
**DEWAN PENGUJI**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Fransisca Winarni, M.Si	Ketua Penguji		26-01-2015
2. Drs. Argo Pambudi, M.Si	Sekretaris Penguji		26-01-2015
3. Sugi Rahayu, M.Pd., M.Si	Penguji Utama		26-01-2015

Yogyakarta, 29 Januari 2015

Fakultas Ilmu Sosial

Dekan



Prof. Dr. Ajad Sudrajat, M.Ag

NIP. 19620321 198903 1 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

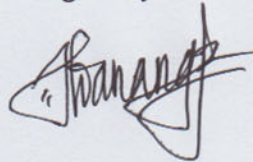
Nama : Danang Aditya Pranata  
NIM : 08417141031  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial  
Judul Tugas Akhir : “PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PD TARU MARTANI YOGYAKARTA”

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan tata tertib di Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Yogyakarta, 25 Desember 2014

Yang menyatakan,



Danang Aditya Pranata  
NIM. 08417141031

## **MOTTO**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (QS Ash-Syarh: 5-8)

“Hidup harus bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain”

“Ikhlas, Sabar, dan Bersyukur”

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Sebuah pengharapan dari niat yang tulus, alhamdulillah dengan berbagai kesulitan yang dihadapi akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi. Ya Allah terima kasih atas rahmat serta inayahnya kepadaku dan kepada Nabi Muhammad SAW teladanku dan umatnya yang membawa cahaya di dunia-MU. Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT dan dengan segenap jiwa serta ketulusan hati, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Teruntukmu yang terhebat dan nomor satu di dunia, kedua orang tuaku Bapak Wakidi dan Ibu Painten yang dengan tulus ikhlas mencurahkan kasih sayang pada putramu serta tak terhitung doa-doamu yang terus mengalir terpanjat dalam setiap sujudmu. Terima kasih Bapak, Ibu selalu mengingatkanku.
2. Mas Ngadino dan Mbak Tri Susanti kakak ku tersayang yang telah mencurahkan kasih sayang, doa, dan motivasinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
3. Almamater tercinta.

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PD TARU MARTANI  
YOGYAKARTA**

**Oleh:  
Danang Aditya Pranata**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian survei, sedangkan desain yang digunakan adalah *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Taru Martani yang berjumlah 102 karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan pada karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta secara individual maupun bersama-sama. Persentase sumbangan kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan sebesar 51 %. selebihnya, 49 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut.

Kata Kunci : *Kepribadian, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasi*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul **”Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta”**. yang disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan fasilitas untuk kelancaran penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ajad Sudrajat, M.Ag., Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta yang berkenan memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Ibu Lena Satlita, M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Yogyakarta atas bantuan dan kerjasamanya sehingga penulisan skripsi ini selesai tanpa halangan yang berarti.
4. Ibu Fransisca Winarni, M.Si., Dosen Penasehat Akademik yang telah memberi bimbingan selama masa studi.

5. Bapak Drs. Argo Pambudi, M.Si., Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan memberikan masukan yang sangat berharga demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Ibu Sugi Rahayu, M.Pd, M.Si selaku penguji utama yang telah memberikan banyak masukan yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dan mengajar penulis dengan sabar selama masa kuliah.
8. Mas Heryos Soekamto yang telah berkenan membantu penulis dalam proses penelitian di PD Taru Martani Yogyakarta.
9. Ibu Intan, HRD di PD Taru Martani Yogyakarta yang telah membantu dan memberikan izin penelitian.
10. Pimpinan PD Taru Martani Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
11. Kawan-kawan Administrasi Negara Angkatan 2008 yang telah memberikan motivasinya.
12. Kedua orang tua, Bapak Wakidi dan Mbok Painten yang telah memberikan kasih sayang, bimbingan, doa dan motivasi yang tak terhingga sehingga skripsi ini dapat selesai.
13. Mas Ngadino dan Mbak Nur Rohmah kakakku tercinta yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dan doanya.
14. Mbak Tri Susanti dan Mas Prasetyo kakakku tercinta yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dan doanya.

15. Mas Made Wahyu selaku kakak, sahabat, dan pelatihku yang selalu memberikan nasehat-nasehatnya.
16. Umo, Didot, dan Hanif adek-adekku yang selalu memberikan motivasinya.
17. Semua Pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Semoga semua bantuan tersebut dicatat sebagai amal sholeh dan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 25 Desember 2014

Penulis,

Danang Aditya Pranata

NIM. 08417141031

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b> .....	12
A. Kajian Teori.....	12

1. Tinjauan tentang Perilaku Kewargaan Organisasi	12
a. Pengertian Perilaku.....	12
b. Pengertian Organisasi.....	12
c. Pengertian Perilaku Organisasi.....	13
d. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi.....	13
e. Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi.....	15
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi .....	15
g. Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasi .....	16
2. Tinjauan tentang Kepribadian .....	17
3. Tinjauan tentang Komitmen Organisasi .....	19
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	19
b. Ciri-ciri Komitmen Organisasi .....	21
c. Dimensi dan Jenis Komitmen Organisasi.....	21
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	22
B. Penelitian yang Relevan .....	23
C. Kerangka Berpikir.....	24
1. Pengaruh Kepribadian terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.....	24
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.....	25

3. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi .....	26
D. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Desain Penelitian.....	29
B. Variabel Penelitian .....	29
C. Definisi Operasional Variabel penelitian .....	30
D. Populasi Penelitian.....	35
E. Sampel .....	35
F. Instrumen Pengumpulan Data .....	36
G. Uji Coba Instrumen .....	38
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas .....	41
H. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif .....	43
2. Uji Prasarat Analisis .....	43
a. Uji Linearitas.....	43
b. Uji Multikolinearitas .....	44
c. Uji Heteroskedastisitas .....	45
3. Uji Hipotesis .....	45
a. Analisis Regresi Sederhana .....	45
b. Analisis Regresi Berganda .....	47
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>

1. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Hasil Uji Normalitas.....	51
b. Hasil Uji Linearitas .....	52
c. Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
d. Uji Heteroskedastisitas.....	54
2. Pengujian Hipotesis.....	55
a. Hasil Uji-t.....	55
b. Hasil Uji F .....	57
3. Koefisiensi Determinasi .....	59
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
<b>BAB VI. DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Skor Alternatif Jawaban.....	36
2. Uji Validitas Variabel Kepribadian .....	40
3. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	40
4. Uji Validitas Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi .....	41
5. Hasil Uji Reabilitas .....	42
6. Hasil Uji Normalitas .....	51
7. Hasil Uji Linearitas $Y \cdot X_1$ .....	52
8. Hasil Uji Linearitas $Y \cdot X_2$ .....	53
9. Hasil Uji Multikolinearitas dengan nilai VIF.....	54
10. Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55
11. Hasil Uji t Variabel $X_1$ dengan $Y$ .....	56
12. Hasil Uji t Variabel $X_2$ dengan $Y$ .....	57
13. Hasil Uji F $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	58
14. Hasil Analisis Determinasi .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Penelitian .....	66
Lampiran 2 Skor Jawaban Responden .....	71
Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas .....	73
Lampiran 4 Output SPSS Uji Reliabilitas .....	90
Lampiran 5 Output Uji Prasyarat Analisis .....	93
a) Uji Normalitas .....	93
b) Uji Linearitas .....	93
c) Uji Multikolinearitas .....	94
d) Uji Heteroskedastisitas .....	95
Lampiran 6 Output SPSS Uji Hipotesis .....	96
Lampiran 7 Output SPSS Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif .....	99
Lampiran 8 Izin Penelitian .....	102
a. Surat Izin Penelitian.....	102
b. Surat Keterangan Penelitian .....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada dasarnya dalam kehidupan sehari-hari manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi berbagai jenis kebutuhan, diantaranya kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tersebut, maka manusia baik perorangan ataupun kelompok berusaha menciptakan usaha di berbagai bidang yang nantinya dapat berfungsi sebagai sarana dan prasarana dalam pemenuhan kebutuhan.

Dengan berkembangnya zaman, semakin lama bidang usaha yang ada semakin bervariasi dan berkembang pesat serta banyak bidang usaha yang telah menjadi perusahaan-perusahaan maju baik itu dalam skala nasional maupun internasional. Terdapat berbagai jenis perusahaan jika ditinjau berdasarkan lapangan usahanya, sedangkan apabila ditinjau berdasarkan kepemilikannya terdapat 3 (tiga) jenis perusahaan, yaitu: 1) Perusahaan Negara, 2) Perusahaan Koperasi, dan 3) Perusahaan Swasta.

Perusahaan yang telah ada, baik dalam skala kecil, menengah maupun besar tidak dapat dilepaskan dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang *adaptif* dan *transformatif* yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh

potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Peran fungsi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktifitas bisnis organisasi. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kemampuan sumber daya manusia adalah sumber daya potensial untuk *sustainable competitive advantage* bagi organisasi. Hal tersebut digambarkan sebagai kapabilitas sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi salah satunya adalah peranan dari seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Miftha Thoha, 1983: 255).

Dalam suatu perusahaan, pemimpin bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subyek atau pelaku dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Peran penting seorang pemimpin serta karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan ini ditegaskan oleh Gibson (2003), bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari semua divisi dalam perusahaan. Pendapat Gibson ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis

yang merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perilaku kewargaan organisasi seseorang.

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior-OCB*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2008: 40). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki perilaku kewargaan organisasi tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun perilaku kewargaan organisasi lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Munculnya perilaku kewargaan organisasi memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi tidak dapat bertahan tanpa anggotanya berperilaku sebagai warga negara yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Karena pentingnya perilaku ini, para ahli organisasi memprioritaskan untuk memahami dan meneliti perilaku OCB (Jahangir *et al*, 2004).

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting,

organisasi membutuhkan karyawan yang memperlihatkan perilaku kewargaan organisasi, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2008: 40)

Perilaku kewargaan organisasi banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku kewargaan organisasi diantaranya adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian, sikap pegawai (komitmen organisasi dan kepuasan kerja), masa kerja, jenis kelamin dll.

Dari level individu, diketahui bahwa kepribadian dan komitmen organisasi merupakan hal yang menentukan perilaku kewargaan organisasi. Pengertian kepribadian menurut Schaefer dan Lamm (1998:97) adalah sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri khas, dan perilaku seseorang. Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi yang terjadi diantara banyak faktor yaitu warisan biologis, lingkungan fisik, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang.

Pada dunia kerja, beberapa bukti empiris menyatakan bahwa kepribadian (*personality*) akan mempengaruhi kinerja individu setelah mereka bekerja. Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi mereka. Dasar kepribadian untuk perilaku kewargaan

organisasi yaitu merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Kepribadian merepresentasikan konsep orang secara keseluruhan, oleh karena itu kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, motivasi, dan lainnya. Karyawan yang memiliki kepribadian baik akan cenderung lebih dapat menerima pekerjaan yang diberikan dengan baik dan akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Faktor lain yang menjadi perhatian juga adalah komitmen seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2006: 249). Menurut Kreitner dan Kinicki (2003: 274) mengemukakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama.

PD Taru Martani merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan cerutu dan shag dengan bahan baku utama tembakau, PD. Taru Martani merupakan perusahaan daerah yang berada di wilayah Yogyakarta. PD. Taru

Martani merupakan perusahaan yang bersifat padat karya, yaitu lebih banyak menggunakan tenaga kerja manusia daripada tenaga mesin. Tenaga kerja mempunyai peran penting dalam melakukan kegiatan utama produksi cerutu, yaitu berperan dalam melakukan peracikan tembakau, pelintingan cerutu yang terdiri dari pembungkus luar (*deckblad*), untuk pembungkus dalam (*omblad*) dan untuk pengisi cerutu (*filler*), serta pengemasan cerutu.

PD Taru Martani dalam perkembangannya mengalami pasangsurut. PD Taru Martani sebagai Badan Usaha Milik Daerah dituntut untuk bertahan bahkan bersaing dalam pasar rokok dalam negeri maupun luar negeri. Hal tersebut dapat tercapai apabila setiap individu yang dalam organisasi bersedia untuk melakukan tugas yang tidak hanya tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka dan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik”. Sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset krusial organisasi yang memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi. Salah satu perilaku dari karyawan yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi adalah perilaku kewargaan organisasi.

Untuk mendukung perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*), maka PD Taru Martani Yogyakarta menyediakan berbagai fasilitas yang dapat menunjang perilaku kewargaan organisasi para karyawan, serta berusaha menciptakan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja kepada karyawan.

Proses produksi cerutu pada PD Taru Martani memerlukan kerja tim karena banyak hal yang terkait satu dengan yang lainnya sebagai rangkaian

proses produksi. Kerjasama ini harus dibangun bukan hanya dari disiplin tapi dari kemauan orang untuk membantu orang lain. Pada kenyataannya akhir – akhir ini kerjasama antar tim juga belum begitu nampak terbangun dikarenakan jumlah target jumlah cerutu yang harus dibuat untuk memenuhi pasokan ekspor. Dampak dari tindakan rendahnya OCB ini tidak hanya kurang dalam membantu penyelesaian tugas rekan kerja saja, namun juga membuat target penyelesaian kerja tim kurang bisa dapat tercapai secara maksimal.

Kepribadian yang kurang baik juga terlihat pada karyawan PD Taru Martani akhir – akhir ini juga terlihat kurang semangat dalam bekerja. Pihak perusahaan sudah sering memberikan *breafing* sebelum memulai kerja untuk menambah semangat tetapi hasilnya belum maksimal. Terlihat juga karyawan baru yang susah beradaptasi dengan lingkungan kerja saat ini, mungkin dikarenakan memang pembawaan / karakter kepribadian mereka. Beberapa karyawan yang lalai atau kurang benar dalam bekerja, ketika mendapat pengarahan atau teguran dari atasan atau mandor terkadang malah ditanggapi dengan emosi dan marah. Karyawan juga banyak yang masih mengindikasikan kurang memiliki keinginan untuk lebih berkebang dan tertutup dengan pengalaman – pengalaman baru. Ini mengakibatkan kerjasama antar karyawan menjadi berkurang dan berdampak pada penurunan produksi.

Karyawan PD Taru Martani menunjukkan perilaku rendahnya komitmen yang dimiliki dengan kurang disiplin dan lamban dalam menyelesaikan tugas. Gejala - gejala tersebut seperti menurunnya produktivitas karyawan karena teguran dari atasan atau teman yang malas dalam bekerja dan karyawan

menunjukkan perilaku yang kurang produktif yaitu kurang disiplin dalam menggunakan waktu istirahat ibadah dan lamban dalam menyelesaikan tugas .

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta, sehingga penelitian diberijudul “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Laba bersih PD Taru Martani dan Sumbangan Bersih setiap tahun mengalami penurunan.
2. Persaingan pasar rokok dalam negeri maupun luar negeri yang semakin besar.
3. Menurunnya tingkat OCB karyawan PD Taru Martani bagian produksi, hal yang paling banyak terlihat adalah kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
4. Gaji yang diterima dianggap tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menyebabkan tawaran perusahaan lain yang semakin dipertimbangkan oleh karyawan sehingga menurunkan komitmen organisasi karyawan.

5. Banyak karyawan yang mempunyai keinginan berkembang yang kecil (Openness / kurang terbuka kepada pengalaman).
6. Kepribadian karyawan yang cenderung bekerja kurang semangat dan bermalas – malasan (Extraversion).
7. Banyak juga karyawan – karyawan baru yang susah beradaptasi dengan lingkungan kerja saat ini, mungkin dikarenakan karakter kepribadian mereka (Agreeableness/Kebersetujuan).
8. Banyak karyawan yang mudah marah – marah ( Neuroticism / Neurotisme).

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pertimbangan luasnya cakupan masalah dan terbatasnya kemampuan peneliti maka dalam penelitian ini diperlukan batasan agar penelitian dapat terfokus. Penelitian ini membatasi masalah hanya pada pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Kepribadian terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta?

2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pengaruh Kepribadian terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas secara khusus bagi perkembangan dunia usaha.

- b. Penelitian ini dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai literatur dalam pelaksanaan penelitian di masa yang akan datang.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*).

### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan serta informasi bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Tinjauan tentang Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)

###### a. Pengertian Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003: 114).

###### b. Pengertian Organisasi

Secara harfiah, kata organisai berasal dari bahasa Yunani “organon” yang berarti alat bantu atau instrumen. Hal ini berarti bahwa organisasi pada dasarnya adalah alat bantu yang sengaja didirikan atau diciptakan untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuannya. Secara umum, organisasi sering didefinisikan sebagai sekelompok manusia (*group of people*) yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama (*common goals*).

(Siagian, 2006: 6) menjelaskan organisasi sebagai berikut:

“Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok yang disebut bawahan.”

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012; 169-170), organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk dari organisasi tersebut. Perilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi.

### **c. Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu (Rivai dan Mulyadi, 2012:171). Isu utama perilaku organisasi adalah hubungan antar manusia dalam organisasi dan organisasi diciptakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan.

### **d. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi**

Perilaku Kewargaan Organisasi menurut Robbins dan Judge (2008: 40), (*organizational citizenship behavior-OCB*) diartikan sebagai berikut:

“Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior-OCB*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.”

Pendapat lain mengenai OCB dikemukakan oleh Garay (2006: 34), menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Organ *et al.* (2006: 8) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas 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.

Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah mendukung OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan kebutuhan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa

terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, serta tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

**e. Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)**

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Organ (1988) menyebutkan lima aspek OCB, yaitu:

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasi.
- 2) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- 3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peranyang melebihi standar minimum.
- 4) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Juga oleh Organ (1990) menambahkan dimensi *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) dengan:

- 1) *Peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya interpersonal (sebagai stabilator dalam organisasi).
- 2) *Cheerleading*, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

**f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)**

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan terkait satu sama lain. Organ juga mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi antara lain:

- 1) Budaya dan iklim organisasi
- 2) Kepribadian dan suasana hati
- 3) Persepsi terhadap dukungan organisasi
- 4) Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
- 5) Masa kerja, dan
- 6) Jenis kelamin

Sedangkan Spector dalam Robbins (2008: 105) menambahkan kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja sebagai penentu utama dari perilaku kewarganegaraan yang baik dari seorang karyawan (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*).

**g. Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)**

Menurut Gunawan (2011) ada beberapa manfaat OCB antara lain:

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajamen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) Membantu menghemat energi sumber daya langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5) Dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

- 7) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

## 2. Tinjauan tentang Kepribadian

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009: 136), kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis dan aspek jasmaniah. Diantara aspek-aspek tersebut aku atau diri (*self*) seringkali ditempatkan sebagai pusat atau inti kepribadian.

Salah satu teori kepribadian yang digunakan sebagai pendekatan kepribadian yang memiliki dimensi kepribadian yang berdiri sendiri adalah *Big five personality Factor* atau lima faktor kepribadian. Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John, 2005) yaitu sifat-sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait yang terdiri dari lima aspek antara lain :

- a. *Extraversion* (ekstraversi)  
Faktor pertama adalah Extraversion atau bias juga disebut factor dominan (*dominance-submissiveness*). Faktor ini merupakan dimensi yang penting dalam kepribadian dimana *extraversion* ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial. Menurut penelitian seseorang yang memiliki factor *Extraversion* yang tinggi akan mengingat semua interaksisosial, berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat *Extraversion* yang rendah. Dalam berinteraksi, mereka juga akan lebih banyak memegang control dan keintiman. Peergroup mereka juga dianggap sebagai orang-orang yang ramah, *fun-loving*, *affectionate* dan talk active. *Extraversion* dicirikan dengan afek positif seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, workaholic juga ramah terhadap orang lain. *Extraversion* memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama dan juga dominan dalam lingkungannya. *Extraversion* dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial. Seseorang yang

memiliki tingkat *Extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman, mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantang anda mudah bosan.

b. *Agreeableness* (Kebersetujuan)

*Agreeableness* dapat juga disebut sebagai *social adaptability* atau *likability* yang mengindikasikan seseorang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan *survey* seseorang yang memiliki skor tinggi digambarkan sebagai seorang yang memiliki nilai suka membantu, pemaaf dan penyayang. Namun demikian ditemukan pula sedikit konflik pada hubungan *interpersonal* orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik *self esteem* mereka akan cenderung menurun. Selain itu menghindari usaha Langsung dalam menyatakan kekuatan sebagai usaha untuk memutuskan konflik dengan orang lain merupakan salah satu ciri dari seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi. Pria yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi dengan penggunaan kekuasaan yang rendah akan lebih menunjukkan kekuatan jika dibandingkan wanita. Sedangkan orang-orang yang memiliki *agreeableness* rendah cenderung untuk lebih *agresif* dan kurang *kooperatif*.

c. *Neuroticism* (Neurotisme)

*Neuroticism* menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional mereka labil, seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Selain memiliki kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat *self esteem* yang rendah. Individu yang memiliki nilai atau skor yang tinggi di *neuroticism* adalah kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi dan memiliki kecenderungan emosi yang reaktif

d. *Openness* (Terbuka kepadapengalaman)

*Openness* terhadap pengalaman merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan tidak seperti halnya faktor-faktor lain. *Openness* mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi baru. *Openness* mempunyai ciri bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Seseorang dengan *openness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi,

broadmindedness dan a world of beauty. Sebaliknya yang rendah pada openness memiliki nilai kebersihan, kepatuhan, dan keamanan bersama, juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konserpatif dan tidak menyukai adanya perubahan. Pencapaian kreatifitas banyak dimiliki oleh orang yang tingkat opennessnya tinggi dan tingkat agreeableness rendah. Seseorang yang kreatif memiliki rasa ingin tahu atau terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi untuk suatu masalah.

- e. **Conscientiousness (kenuranian)**  
Conscientiousness (kenuranian) menggambarkan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, focus pada pencapaian dan disiplin diri. Seseorang yang memiliki conscientiousness tinggi akan memiliki nilai kebersihan dan ambisi serta seseorang pekerjakeras, tepat waktu, tekun dan peka terhadap suara hati. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh rekan mereka sebagai seorang yang well-organize, tepat waktu dan ambisius. Conscientiousness mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir dan memprioritaskan tugas. Disisi negatifnya trait kepribadian ini menjadi sangat perfectionis, kompulsif, workaholic dan membosankan. Tingkat conscientiousness yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah dan mudah beralih perhatiannya.

## **2. Tinjauan tentang Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003: 160).

Menurut Daft (2003: 11) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft mendefinisikan komitmen

organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi.

Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu (Summers dan Acito dalam Edy Sutrisno, 2010: 292).

Mowday, Steers dan Porter dalam Sopiah (2008: 157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sikap yang menunjukkan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Robbins (1991: 164-168), komitmen organisasi itu sebagai orientasi seorang pegawai terhadap organisasi dalam bentuk kesetiaan melaksanakan tugas, identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan keterlibatan kerja untuk berprestasi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan

perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

### **b. Ciri-ciri Komitmen Organisasi**

Menurut Michaels dalam Budiharjo (2003), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyayangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

### **c. Dimensi dan Jenis Komitmen**

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective Commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terkait untuk

menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kesenangan, kebahagiaan, dll.

Meyer et.al., (1993) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya. Mereka yang memiliki *normative* atau moral *commitment* tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukannya demikian, dan mereka yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya.

Menurut Argyris (1998) komitmen dibagi menjadi dua, yaitu komitmen eksternal dan komitmen internal. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja dan muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan dipengaruhi oleh *reward* serta *punishment*. Komitmen internal berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dengan motivasi tertentu, akan berhasil jika kemauan kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas dalam menerima tugas.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiha (2008: 163) komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

David dalam Sopiha (2008: 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi dan desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

## B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Debora Elfina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2003) dengan judul “*Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*”. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 222 orang. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Konovsky dan Organ (1995). Menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari teori yang dikemukakan oleh Konovsky dan Organ (1995). Hasil yang dapat didapat menunjukkan bahwa semakin tinggi *trait extraversion* yang ditampilkan dalam bentuk mudah bergaul aktif, *trait openness to experience* yang ditampilkan dalam bentuk imajinatif dan kreatif, *trait conscientiousness* yang ditampilkan dalam bentuk bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada keberhasilan. Semakin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka semakin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta semakin cenderung ia membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara mentolerir situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Luddy Kelana (2009) dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap*

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 73 orang karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Williams dan Anderson (1991). Menggunakan skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Williams dan Anderson (1991). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB.

### **C. Kerangka Berpikir**

Dari kajian teori dan penelitian yang relevan diatas, maka kerangka berpikir yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Kepribadian terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)**

Kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis dan aspek jasmaniah. Diantara aspek-aspek tersebut aku atau diri (*self*) seringkali ditempatkan sebagai pusat atau inti kepribadian. Kepribadian adalah bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur *trait* dan interaksi antara manusia dengan manusia dan pada situasi. Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi yang terjadi diantara banyak faktor yaitu warisan biologis,

lingkungan fisik, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang.

Pada dunia kerja, beberapa bukti empiris menyatakan bahwa kepribadian (*personality*) akan mempengaruhi kinerja individu setelah mereka bekerja. Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi mereka. Dasar kepribadian untuk perilaku kewargaan organisasi yaitu merepleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Kepribadian merepresentasikan konsep orang secara keseluruhan, oleh karena itu kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, motivasi, dan lainnya. Karyawan yang memiliki kepribadian baik akan cenderung lebih dapat menerima pekerjaan yang diberikan dengan baik dan akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan pemaparan tersebut, Kepribadian diduga mempunyai pengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*).

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi

tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan.

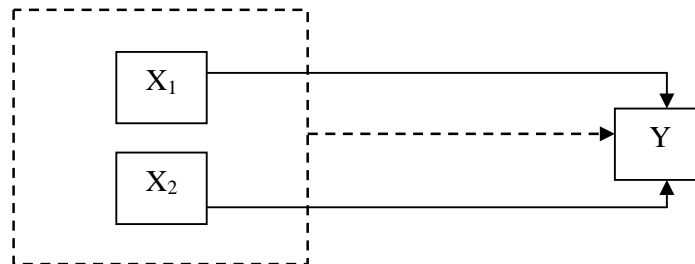
Komitmen organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama. Berdasarkan pemaparan tersebut, Komitmen Organisasi diduga mempunyai pengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*).

### **3. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)**

Pada dunia kerja, kepribadian (*personality*) akan mempengaruhi kinerja individu setelah mereka bekerja. Karyawan yang memiliki kepribadian baik akan cenderung lebih dapat menerima pekerjaan yang diberikan dengan baik dan akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan kepribadian baik yang dimiliki karyawan maka akan dapat memunculkan suatu sikap komitmen terhadap organisasinya. Komitmen organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama.

Berdasarkan kajian pustaka dapat diketahui apabila karyawan memiliki kepribadian yang baik akan dapat pula memunculkan pribadi yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan lebih berorientasi pada pekerjaan yang dilakukannya yang nantinya akan menghasilkan timbulnya perilaku kewargaan organisasi yang baik. Dengan demikian maka Kepribadian dan Komitmen Organisasi diduga berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*).

Pengaruh antara Variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) digambarkan dalam paradigma sebagai berikut:



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Keterangan:

X<sub>1</sub> Variabel Kepribadian

X<sub>2</sub> Variabel Komitmen Organisasi

Y Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)

—→ Pengaruh Kepribadian terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)

—→ Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)

----> Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*)

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

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kepribadian berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi pada PD Taru Martani Yogyakarta.
- b. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi pada PD Taru Martani Yogyakarta.
- c. Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) Karyawan Bagian Produksi pada PD Taru Martani Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Ex Post Facto. Penelitian Ex Post Facto merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel-variabel terikat dalam suatu penelitian (Hamid 2010: 223). Penelitian ini merupakan penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data terhadap sampel.

#### **B. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 2). Variabel penelitian dapat dibedakan menurut kedudukan dan jenisnya yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### 1. Variabel Independen/ Variabel Bebas

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen/ variabel bebas yaitu Kepribadian ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).

##### 2. Variabel Dependen/ Variabel Terikat

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen/ variabel terikat yaitu Perilaku Kewargaan Organisasi (Y).

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Kepribadian ( $X_1$ )

Kepribadian ( $X_1$ ) merupakan pola perilaku, pemikiran dan emosi yang unik dan relatif stabil yang tampak dari diri seseorang (Goldberg, 2003).

Dalam penelitian ini instrumen-instrumen pertanyaan yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Goldberg (2003) terdiri dari lima faktor kepribadian yang meliputi a. *openness to new experience*, b. *conscientiousness*, c. *extraversion*, d. *agreeableness*, dan e. *emotional stability*.

##### a. *openness to new experience*

- Fantasy (O1)* : Individu yang memiliki imajinasi yang tinggi dan aktif
- Aesthetic (O2)* : Individu yang memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni dan keindahan
- Feelings (O3)* : Individu yang menyadari dan menyelami emosi dan perasannya sendiri
- Action (O4)* : Individu yang berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru
- Ideas (O5)* : Berpikiran terbuka dan mau menyadari ide baru dan tidak konvensional
- Values (O6)* : Kesiapan seseorang untuk menguji ulang nilai-nilai sosial politik dan agama

##### b. *conscientiousness*,

- Competence (C1)* : Kesanggupan, efektifitas dan kebijaksanaan dalam melakukansesuatu
- Order (C2)* : Kemampuan mengorganisasi
- Dutifulness (C3)* : Memegang erat prinsip hidup
- Achievement-striving (C4)* : Aspirasi individu dalam mencapai prestasi

- Self-discipline (C5) : Mampu mengatur diri sendiri
- Deliberation (C6)* : Selalu berpikir dahulu sebelum bertindak
- c. *extraversion, Warmth (E1)* : Kecenderungan untuk mudah bergaul dan membagi kasih sayang
- Gregariousness (E2)* : Kecenderungan untuk banyak berteman dan berinteraksi dengan orang banyak
- Assertiveness (E3)* : Individu yang cenderung tegas
- Activity (E4)* : Individu yang sering mengikuti berbagai kegiatan, memiliki energi dan semangat yang tinggi
- Excitement-seeking (E5)* : Individu yang suka mencari sensasi dan suka mengambil resiko
- Positive emotion (E6)* : Kecenderungan untuk mengalami emosi-emosi yang positif seperti bahagia, cinta, dan kegembiraan
- d. *agreeableness,*
- Trust (A1) : Tingkat kepercayaan individu terhadap orang
- Straightforwardness (A2) : Individu yang terus terang, sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu
- Altruism (A3) : Individu yang murah hati dan memiliki keinginan untuk membantu
- Compliance (A4) : Karakteristik dari reaksi terhadap konflik interpersonal
- Tender-mindedness (A6) : Simpatik dan peduli terhadap orang lain
- e. *emotional stability*
- Anxiety (N1)* : Kecenderungan untuk gelisah, penuh ketakutan, merasa kuatir, gugup dan tegang
- Hostility (N2)* : Kecenderungan untuk mengalami amarah, frustrasi dan penuh kebencian
- Depression (N3)* : Kecenderungan untuk mengalami depresi pada individu normal
- Self-consciousness (N4)* : Individu yang menunjukkan emosi malu, merasa tidak nyaman diantara orang lain, terlalu sensitif, dan mudah merasa rendah diri
- Impulsiveness (N5)* : Tidak mampu mengontrol keinginan yang berlebihan atau dorongan untuk melakukan sesuatu

*Vulnerability (N6)* : Kecenderungan untuk tidak mampu menghadapi stress, bergantung pada orang lain, mudah menyerah dan panik bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak

## 2. Komitmen organisasi ( $X_2$ )

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap individu terhadap nilai-nilai dan kondisi kerja, wujud orientasi sikap berupa kemampuan, identifikasi kondisi kerja organisasi, kemampuan terlibat aktif, memiliki rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi (Robbins, 2001). Meyer dan Allen (1993) mengemukakan ada tiga indikator dari komitmen Organisasi yaitu:

### a. *Affective Commitment* ( $X_{1.1}$ )

*Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya.

Beberapa item untuk *affective commitment*, mengacu pada :

- 1) Senang berkarier. ( $X_{1.1.1}$ )
- 2) Masalah organisasi. ( $X_{1.1.2}$ )
- 3) Tidak mempunyai rasa “ memiliki ”. ( $X_{1.1.3}$ )
- 4) Tidak merasa terikat “ secara emosional ”. ( $X_{1.1.4}$ )
- 5) Tidak merasa seperti “ bagian dari keluarga ”. ( $X_{1.1.5}$ )

### b. *Continuance Commitment* ( $X_{1.2}$ )

*Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat

ditinggalkan karena akan merugikan. Terdapat beberapa hal pokok yang berperan dalam *Continuance Commitment*, yaitu :

- 1) tinggal dengan organisasi adalah kebutuhan (X<sub>1.2.1</sub>)
- 2) Sulit untuk meninggalkan organisasi. (X<sub>1.2.2</sub>)
- 3) memutuskan untuk meninggalkan organisasi. (X<sub>1.2.3</sub>)
- 4) mempertimbangkan keluar. (X<sub>1.2.4</sub>)
- 5) bekerja ditempat lain. (X<sub>1.2.5</sub>)
- 6) Konsekuensi negatif. (X<sub>1.2.6</sub>)

c. *Normative commitment* (X<sub>1.3</sub>)

Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik. Beberapa item untuk *Normative commitment*, yaitu mengacu pada :

- 1) bersama atasan. (X<sub>1.3.1</sub>)
- 2) meninggalkan organisasi sekarang hal itu menguntungkan. (X<sub>1.3.2</sub>)
- 3) Merasa bersalah jika. (X<sub>1.3.3</sub>)
- 4) Memberikan loyalitas. (X<sub>1.3.4</sub>)
- 5) tanggung jawab yang tinggi. (X<sub>1.3.5</sub>)

3. Perilaku kewargaan Organisasi (Y)

Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

Beberapa item untuk perilaku kewargaan Organisasi mengacu pada (Aldag & Resckhe, 1997) sebagai berikut:

- Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara suka rela.
- Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.
- Tiba lebih awal ditempat kerja.
- Segala sesuatu yang telah diputuskan organisasi merupakan hal baik.
- Memberi kritik membangun untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

- Membaca dan memperhatikan pengumuman.
  - Membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugasnya.
  - Mempersulit tugas rekan kerja didepartemen lain agar tidak diremehkan.
  - Baru melakukan tugas kalau sudah mendekati waktu penyelesaiannya.
  - Hal-hal dalam organisasi yang bertentangan dengan prinsip dan harapan.
  - Melindungi reputasi perusahaan.
  - Membantu pegawai baru untuk beradaptasi dengan lingkungan.
  - Memberi penjelasan tentang berbagai informasi.
  - Menyelesaikan tugas tepat waktu.
  - Tidak membicarakan hal-hal buruk tentang perusahaan.
  - Tidak memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan perusahaan.
  - Datang rapat meskipun tidak mengikuti secara intensif tentang apa yang didiskusikan.
  - Tidak menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan kerja baru.
  - Tidak bersedia menjadi tempat bertanya bagi rekan kerjanya.
  - Meminta toleransi waktu untuk menyelesaikan tugas.
  - Introspeksi diri.
  - Sasaran konstruktif hanya membuang-buang waktu.
  - Memperkenalkan diri dan suka membantu.
  - Mendiskusikan persoalan dengan rekan kerja.
  - Lebih baik bekerja dari pada tidak masuk.
  - Mencari penyebab siapa yang harus bertanggungjawab atas hasil pekerjaan.
  - Mendramatisir yang kurang memuaskan kepada rekan kerja.
  - Mengobrol dengan rekan kerja pada saat melaksanakan tugas.
  - Membiarkan tamu maupun pelanggan menunggu tanpa memberi informasi yang jelas.
  - Tidak menyampaikan informasi sehingga rekan kerja menunggu.
- Dalam menentukan nilai variabel di atas maka dilakukan dengan

menjumlahkan skor dari jawaban di atas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut.

$$Y_1 = \frac{Y_{1.1.1} + Y_{1.1.2} \dots Y_{1.1.12}}{12}$$

Dimana :

$Y_1$  : Skor Perilaku kewargaan Organisasi

$Y_{1.1}, X_{1.2}, \dots, X_{1.1.12}$  : Skor indikator

#### **D. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan P.D Taru Martani pada bagian produksi yang berjumlah 157 karyawan.

#### **E. Sampel**

Jumlah karyawan bagian produksi yang begitu besar maka penelitian ini hanya dilakukan terhadap sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

*Simple random sampling* adalah sampel diambil secara random/acak dari dari semua populasi. Semua anggota populasi, tanpa terkecuali, memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Erwan dan Dyah, 2007:41). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan maka peneliti memakai rumus Slovin (Umar, 2004:74).

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} =$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian ini “e” ditetapkan sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{157}{1 + 157 \cdot 0,05^2} = 101,743 = 102$$

## F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner akan disebarakan kepada responden, yaitu karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta.

Untuk instrumen angket/kuesioner digunakan analisis statistik kuantitatif sehingga data harus berupa angka. Penetapan skor instrumen menggunakan modifikasi Skala Likert yaitu dengan empat alternatif jawaban. Responden hanya memberikan tanda ( $\surd$ ) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan dirinya. Alternatif jawaban yang tersedia adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut alternatif jawaban untuk tiap butir beserta skor untuk pernyataan positif dan negatifnya.

**Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban**

<b>PernyataanPositif</b>		<b>PernyataanNegatif</b>	
<b>AlternatifJawaban</b>		<b>AlternatifJawaban</b>	
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Cukup Setuju	3	Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

*Sumber: Sukardi (2011: 146)*

Dalam penelitian ini, responden diberikan kebebasan untuk memberikan penilaian atau menentukan pendapat sesuai dengan pengalaman mengenai indikator-indikatorpada kuesioner dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia.

Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal}-\text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} \\ = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas, maka dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

- a. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,157 = tingkat kepribadian, komitmen organisasi dan Perilaku kewargaan Organisasi sangat rendah (SR).
- b. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = tingkat kepribadian, komitmen organisasi dan Perilaku kewargaan Organisasi rendah (R).
- c. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = tingkat kepribadian, komitmen organisasi dan Perilaku kewargaan Organisasi cukup tinggi (CT).
- d. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = tingkat kepribadian, komitmen organisasi dan Perilaku kewargaan Organisasi tinggi (T).
- e. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = tingkat kepribadian, komitmen organisasi dan Perilaku kewargaan Organisasi sangat tinggi (ST).

## G. Uji Coba Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur (Sugiyono 2005). Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga terdapat data yang valid.

Tipe validitas adalah validitas konstruk (*construcy Validity*) menentukan validitas alat pengukur dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan skor totalnya, skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas.

Dalam penelitian ini dapat digunakan validitas dengan teknik korelasi *Pearson Produk Moment* dengan rumus sebagai berikut (Sugiono 2005) :

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

$r_{xv}$  = Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dan skor variabel (Y)

- $N$  = Jumlah responden uji coba  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor butir (X)  
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor butir (Y)  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah skor butir (X) kuadrat  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah skor butir (Y) kuadrat  
 $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya validitas instrument yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul dan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Secara statistik nilai korelasi dari masing-masing butir atau atribut harus dibandingkan dengan nilai kritisnya pada nilai signifikansi 5% (0,05). Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, jika koefisien korelasi  $< 0,05$  maka data dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien korelasi  $> 0,05$  maka data dikatakan tidak valid. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , berarti item dinyatakan valid. Dengan  $N = 102$  dan  $\alpha = 0,05$  (uji satu sisi) diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,196. Hasil pengujian validitas instrumen disajikan pada tabel.

**Tabel 2. Uji validitas  
Variabel Kepribadian**

Olahan ke-1				Olahan ke-2				Olahan ke-3			
Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
x1.1.1	0,672	0,196	Valid	x1.1.1	0,702	0,196	Valid	x1.1.1	0,708	0,196	Valid
x1.1.2	0,538	0,196	Valid	x1.1.2	0,585	0,196	Valid	x1.1.2	0,599	0,196	Valid
x1.1.3	0,687	0,196	Valid	x1.1.3	0,732	0,196	Valid	x1.1.3	0,740	0,196	Valid
x1.1.4	0,657	0,196	Valid	x1.1.4	0,679	0,196	Valid	x1.1.4	0,679	0,196	Valid
x1.1.5	0,632	0,196	Valid	x1.1.5	0,671	0,196	Valid	x1.1.5	0,682	0,196	Valid
x1.2.1	0,637	0,196	Valid	x1.2.1	0,674	0,196	Valid	x1.2.1	0,684	0,196	Valid
x1.2.2	00,078	0,196	GUGUR	x1.2.3	0,725	0,196	Valid	x1.2.3	0,725	0,196	Valid
x1.2.3	0,684	0,196	Valid	x1.2.4	0,727	0,196	Valid	x1.2.4	0,731	0,196	Valid
x1.2.4	0,702	0,196	Valid	x1.2.5	0,730	0,196	Valid	x1.2.5	0,734	0,196	Valid
x1.2.5	0,705	0,196	Valid	x1.3.1	0,408	0,196	Valid	x1.3.1	0,418	0,196	Valid
x1.3.1	0,404	0,196	Valid	x1.3.2	0,763	0,196	Valid	x1.3.2	0,767	0,196	Valid
x1.3.2	0,754	0,196	Valid	x1.3.3	0,686	0,196	Valid	x1.3.3	0,691	0,196	Valid
x1.3.3	0,687	0,196	Valid	x1.3.4	0,601	0,196	Valid	x1.3.4	0,615	0,196	Valid
x1.3.4	0,569	0,196	Valid	x1.4.2	0,700	0,196	Valid	x1.4.2	0,710	0,196	Valid
x1.4.1	00,131	0,196	GUGUR	x1.4.3	0,645	0,196	Valid	x1.4.3	0,645	0,196	Valid
x1.4.2	0,705	0,196	Valid	x1.5.1	0,659	0,196	Valid	x1.5.1	0,654	0,196	Valid
x1.4.3	0,646	0,196	Valid	x1.5.2	0,653	0,196	Valid	x1.5.2	0,659	0,196	Valid
x1.5.1	0,667	0,196	Valid	x1.5.3	0,166	0,196	GUGUR	x1.5.4	0,318	0,196	Valid
x1.5.2	0,647	0,196	Valid	x1.5.4	0,326	0,196	Valid	x1.5.5	0,398	0,196	Valid
x1.5.3	0,213	0,196	Valid	x1.5.5	0,409	0,196	Valid				
x1.5.4	0,345	0,196	Valid								
x1.5.5	0,431	0,196	Valid								

**Tabel 3. Uji validitas  
Variabel Komitmen Organisasi**

Olahan ke-1				Olahan ke-2			
Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
x2.1.1	0,710**	0,196	Valid	x2.1.1	0,697**	0,196	Valid
x2.1.2	0,705**	0,196	Valid	x2.1.2	0,687**	0,196	Valid
x2.1.3	00,09	0,196	GUGUR	x2.1.4	0,662**	0,196	Valid
x2.1.4	0,648**	0,196	Valid	x2.1.5	0,549**	0,196	Valid
x2.1.5	0,555**	0,196	Valid	x2.2.1	0,722**	0,196	Valid
x2.2.1	0,683**	0,196	Valid	x2.2.2	0,731**	0,196	Valid
x2.2.2	0,707**	0,196	Valid	x2.2.3	0,677**	0,196	Valid
x2.2.3	0,668**	0,196	Valid	x2.2.4	0,713**	0,196	Valid
x2.2.4	0,669**	0,196	Valid	x2.2.5	0,560**	0,196	Valid
x2.2.5	0,552**	0,196	Valid	x2.2.6	0,705**	0,196	Valid
x2.2.6	0,685**	0,196	Valid	x2.3.1	0,588**	0,196	Valid
x2.3.1	0,551**	0,196	Valid	x2.3.2	0,666**	0,196	Valid
x2.3.2	0,638**	0,196	Valid	x2.3.3	0,351**	0,196	Valid
x2.3.3	0,351**	0,196	Valid	x2.3.4	0,472**	0,196	Valid
x2.3.4	0,488**	0,196	Valid				
x2.3.5	00,104	0,196	GUGUR				

**Tabel 4. Uji validitas  
Variabel Perilaku kewargaan organisasi**

Olahan ke-1				Olahan ke-2			
Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
y1.1	0,765**	0,196	Valid	y1.1	0,777**	0,196	Valid
y1.2	0,705**	0,196	Valid	y1.2	0,721**	0,196	Valid
y1.3	0,794**	0,196	Valid	y1.3	0,795**	0,196	Valid
y1.4	0,786**	0,196	Valid	y1.4	0,787**	0,196	Valid
y2.1	0,726**	0,196	Valid	y2.1	0,721**	0,196	Valid
y2.2	0,737**	0,196	Valid	y2.2	0,749**	0,196	Valid
y2.3	0,730**	0,196	Valid	y2.3	0,725**	0,196	Valid
y2.4	0,745**	0,196	Valid	y2.4	0,755**	0,196	Valid
y3.1	0,751**	0,196	Valid	y3.1	0,755**	0,196	Valid
y3.2	0,743**	0,196	Valid	y3.2	0,745**	0,196	Valid
y3.3	0,053	0,196	GUGUR	y3.4	0,746**	0,196	Valid
y3.4	0,742**	0,196	Valid	y4.1	0,748**	0,196	Valid
y4.1	0,746**	0,196	Valid	y4.2	0,794**	0,196	Valid
y4.2	0,791**	0,196	Valid	y4.3	0,775**	0,196	Valid
y4.3	0,769**	0,196	Valid	y5.1	0,802**	0,196	Valid
y4.4	-0,014	0,196	GUGUR	y5.2	0,783**	0,196	Valid
y5.1	0,797**	0,196	Valid	y5.3	0,796**	0,196	Valid
y5.2	0,776**	0,196	Valid	y5.4	0,789**	0,196	Valid
y5.3	0,784**	0,196	Valid				
y5.4	0,792**	0,196	Valid				

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang dilakukan tiga kali olah data untuk variabel perilaku kewargaan organisasi, dan dua kali olah data untuk variabel kepribadian dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa ada item sudah valid, memiliki koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,196$

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran data dua kali atau lebih gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan

seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Menurut Arikunto variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach  $\geq 0,60$  dengan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient* (Arikunto, 2002) dengan rumusnya :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t} \right]$$

Dimana :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\alpha t^2$  = jumlah varians total

$\sum \alpha b^2$  = jumlah varians butir

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Uji Reliabilitas Instrumen		
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepribadian (X <sub>1</sub> )	0,920	0,600	Reliabel
Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	0,879	0,600	Reliabel
Perilaku kewargaan organisasional (Y)	0,958	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2014

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,600 yang berarti reliabel.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Nur Indrianto dan Bambang Supomo, 1997). Hal ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban-jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis ini digunakan untuk lebih menjelaskan karakteristik responden.

### 2. Uji Prasarat Analisis

#### a. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan uji F pada taraf signifikansi 5%. Rumus yang dipakai adalah:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = Harga bilangan F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  = Rerata Kuadrat garis regresi

$RK_{res}$  = Rerata Kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  berarti hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah hubungan linear.

Sebaliknya, jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah non-linear.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini menggunakan Korelasi *Product Moment* yang bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi multikolinearitas atau tidak. Bila tidak ditemukan multikolinearitas, maka model korelasi ganda tersebut dikatakan baik. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{N\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{(N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}$$

Keterangan:

$r_{x_1x_2}$	= koefisien korelasi antara $X_1$ dan $X_2$
$\sum X_1$	= jumlah variabel $X_1$
$\sum X_2$	= jumlah variabel $X_2$
$\sum X_1X_2$	= jumlah perkalian antara $X_1$ dan $X_2$
$(\sum X_1)^2$	= jumlah variabel $X_1$ dikuadratkan
$(\sum X_2)^2$	= jumlah variabel $X_2$ dikuadratkan
N	= jumlah responden

(Suharsimi, 2010: 213)

Syarat terjadinya multikolinieritas adalah jika harga interkorelasi antar variabel bebas sama atau lebih besar dari 0,80. Jadi, apabila harga interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,80 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu, syarat tidak terjadinya multikolinearitas adalah dapat dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam model regresi yaitu jika VIF kurang dari 5, maka variabel tidak ditemukan adanya persoalan multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas, data tidak dapat digunakan untuk analisis korelasi ganda.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasi nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Menurut Santoso (2007: 242) deteksi adanya heteroskedastisitas adalah:

1. Nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.
2. Nilai probabilitas  $< 0,05$  berarti terkena heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Kepribadian terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta (Hipotesis 1), dan Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta (Hipotesis 2).

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Mencari Persamaan Garis Regresi dengan Satu prediktor

Rumus:

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y = kriterium  
X = prediktor  
a = bilangan koefisien prediktor  
K = bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 1-2)

2) Mencari korelasi sederhana antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y

Rumus:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara x dan y  
 $\sum xy$  = Jumlah produk antara x dan variabel y  
 $\sum x$  = Jumlah skor prediktor x  
 $\sum y$  = Jumlah skor variabel y

(Sutrisno Hadi, 2004: 4)

3) Mencari koefisien determinan ( $r^2$ ) antara prediktor  $X_1$  dengan Y dan  $X_2$  dengan Y

Rumus:

$$r_{x_1y}^2 = \frac{a_1 \sum x_1y}{\sum y^2}$$

$$r_{x_2y}^2 = \frac{a_2 \sum x_2y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$r_{x_1y}^2$  : koefisien determinan antara y dengan  $x_1$   
 $r_{x_2y}^2$  : koefisien determinan antara y dengan  $x_2$   
 $a_1$  : koefisien prediktor  $x_1$   
 $a_2$  : koefisien prediktor  $x_2$   
 $\sum x_1y$  : jumlah skor pertanyaan  $x_1$  dengan y  
 $\sum x_2y$  : jumlah skor pertanyaan  $x_2$  dengan y  
 $\sum y^2$  : jumlah kuadrat kriterium y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Hipotesis pertama dan kedua diterima jika nilai  $r_{hitung}$  koefisien determinasi hitung sama dengan atau lebih besar koefisien  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%.

#### 4) Menguji Signifikansi dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = t hitung

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

$r^2$  = kuadrat koefisien korelasi

(Sugiyono, 2012: 230)

Pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

#### b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta (Hipotesis

3). Langkah-langkah dalam Analisis Regresi Berganda:

1) Membuat persamaan garis regresi dua prediktor

Rumus:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan:

$Y$  = Kriteriaum

$X_1X_2$  = Prediktor 1 dan 2

$a_1a_2$  = Koefisien Prediktor 1 dan 2

$K$  = Bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

2) Mencari koefisien determinan antara kriteriaum Y dengan prediktor

$X_1, X_2$

Rumus:

$$R_{y 1,2} = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R_{y 1,2}$  = Koefisien korelasi antara Y dengan  $X_1$  dan  $X_2$

$a_1$  = Koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  = Koefisien prediktor  $X_2$

$\sum x_1 y$  = Jumlah produk antara  $X_1$  dan Y

$\sum x_2 y$  = Jumlah produk antara  $X_2$  dan Y

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat kriteriaum Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F

Rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2 N - m - 1}{m 1 - R^2}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = Harga F garis regresi

- $N$  = Cacah kasus  
 $m$  = Cacah prediktor  
 $R$  = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor  
(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Setelah memperoleh perhitungan, kemudian  $F_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak.

#### 4) Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

##### a) Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan yang diberikan oleh suatu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel-variabel bebas yang lain. Sumbangan relatif menunjukkan seberapa besarnya sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap kriterium untuk keperluan prediksi.

Rumus:

$$\text{Prediktor } X_1 = SR \% = \frac{a_1 \cdot x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$\text{Prediktor } X_2 = SR \% = \frac{a_2 \cdot x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

- $SR$  = Sumbangan relatif prediktor  
 $a_1$  = Koefisien prediktor  $X_1$   
 $a_2$  = Koefisien prediktor  $X_2$   
 $x_1 y$  = Jumlah produk antara  $X_1$  dengan  $Y$

$x_2y$  = Jumlah produk antara  $X_2$  dengan  $Y$   
(Sutrisno Hadi, 2004: 37)

b) Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif adalah sumbangan prediktor yang dihitung dari keseluruhan efektifitas regresi yang dibuat sumbangan efektif regresi. Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan secara efektif setiap prediktor terhadap kriterium dengan tetap memperhitungkan variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Rumus:

$$\text{Prediktor } X_1 = SE \% X_1 = SR \% X_1 \times R^2$$

$$\text{Prediktor } X_2 = SE \% X_2 = SR \% X_2 \times R^2$$

Keterangan:

$SE \% X_1$  = Sumbangan Efektif  $X_1$

$SE \% X_2$  = Sumbangan Efektif  $X_2$

$SR \% X_1$  = Sumbangan Relatif  $X_1$

$SR \% X_2$  = Sumbangan Relatif  $X_2$

$R^2$  = Koefisien Determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil dan Pembahasan

##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

		Kepribadian (X1)	Komitmen organisasi (X2)	Perilaku kewargaan organisasi (Y)
<i>N</i>		102	102	102
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	2.7307	2.7114	3.5490
	<i>Std. Deviation</i>	.43561	.40424	.57251
	<i>Most Extreme Differences</i>			
	<i>Absolute</i>	.096	.099	.108
	<i>Positive</i>	.073	.049	.108
	<i>Negative</i>	-.096	-.099	-.049
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.973	1.001	1.087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.300	.269	.188

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer diolah, 2014

b. Calculated from data.

Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepribadian sebesar 0.300, komitmen organisasi 0.269, dan OCB sebesar 0.188. Jadi, variabel kepribadian, komitmen organisasi, dan OCB

berdistribusi normal. Dapat dikatakan demikian karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

**b. Hasil Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengkonfirmasi sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi sesuai atau tidak dengan garis regresi. Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linear jika harga  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan analisis data, diperoleh dari koefisien F pada baris *Deviation From Linarity* yang tercantum dalam anova tabel dari output yang dihasilkan dengan bantuan program *SPSS Statistics 21.0 For Windows* harga koefisien  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  untuk variabel  $X_1$  dengan Y adalah  $0,992 \geq 1,62$  sedangkan untuk variabel  $X_2$  dengan Y adalah  $1,467 \leq 1,67$ .

Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (semuanya) menunjukkan hasil yang linear, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan. Untuk lebih jelasnya hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Y\*X1**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilakuwargan organisasi (Y) * Kepribadian (X1)	Between Groups	(Combined)	16.028	32	.501	2.024	.007
		Linearity	8.419	1	8.419	34.015	.000
		Deviation from Linearity	7.609	31	.245	.992	.495
	Within Groups		17.077	69	.247		
	Total		33.105	101			

Sumber : Data diolah 2014

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Y\*X2**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Perilaku kewargaan organisasi (Y) * Komitmen organisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	19.638	25	.786	4.433	.000
		Linearity	13.398	1	13.398	75.612	.000
		Deviation from Linearity	6.239	24	.260	1.467	.107
	Within Groups		13.467	76	.177		
	Total		33.105	101			

Sumber: Data diolah 2014

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis korelasi berganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu sehingga model regresi yang diperoleh tidak valid.

Pengujian uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF yang diperoleh dengan bantuan program *SPSS Statistics 21.0 For Windows*, diketahui bahwa hasil nilai VIF untuk Kepribadian dan Perilaku Kewargaan Organisasi adalah 1,105. Nilai VIF yaitu sebesar 1,105 kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 5. Dengan demikian analisis regresi ganda dapat dilanjutkan. Hasil uji multikolinearitas dengan nilai VIF secara ringkas dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas dengan nilai VIF**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepribadian (X1)	.905	1.105
	Komitmen organisasi (X2)	.905	1.105

*Sumber: Data Primer yang diolah 2014*

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasi nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen.

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 21.0 For Windows* diketahui bahwa hasil korelasi antara Kepribadian dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,392 dan korelasi antara Komitmen Organisasi dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,839, karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas secara ringkas dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Correlation Coefficient	Signifikan
Kepribadian (X1)	-0,086	0,392
Komitmen organisasi (X2)	0,020	0,839

*Sumber: Data Primer yang diolah*

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Hasil Uji – t

Uji t statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel dependen. Jadi, menguji signifikansi pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi, secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.

#### 1) Hasil Uji- t Variabel Kepribadian Terhadap OCB

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel kepribadian secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi adalah sebagai berikut:

$H_0$  : tidak ada pengaruh kepribadian secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.

$H_a$  : ada pengaruh kepribadian secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Berdasarkan tabel dibawah ini, didapat t hitung untuk kepribadian sebesar 5.84. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel, yang dicari pada  $\alpha 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)

n-k-1 atau 102-2-1, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t tabel sebesar 1.984, dengan demikian t hitung > t tabel. Uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel kepribadian sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Kepribadian Terhadap OCB**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	1.739	.314		5.543	.000
	Kepribadian	.663	.113	.504	5.840	.000

Sumber: Data yang diolah

## 2) Hasil Uji-t Variabel Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel kepribadian secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi adalah sebagai berikut:

$H_0$  : tidak ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.

$H_a$  : ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Berdasarkan tabel dibawah ini, didapat t hitung untuk kepribadian sebesar 8,246 Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel, yang dicari pada  $\alpha 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $102-2-1$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t tabel sebesar 1.984, dengan demikian t hitung  $>$  t tabel. Uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel kepribadian sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji-t Variabel Komitmen Organisasi Terhadap OCB Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.106	.300		3.693	.000
Komitmenorganisasi (X2)	.901	.109	.636	8.246	.000

a. Dependent Variable: Perilaku kewargaanorganisasional (Y)

**b. Hasil Uji -F**

Uji-F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel kepribadian dan komitmen organisasi, secara serentak terhadap Perilaku kewargaan organisasi adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi, secara serentak terhadap perilaku kewargaan organisasi.

$H_a$  : Ada pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi, secara serentak terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel :

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

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

Berdasarkan Tabel 12. uji signifikansi pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi secara serentak terhadap perilaku kewargaan organisasi, dengan F tabel sebesar 3,09 dan F hitung sebesar 51,434 dan probabilitas kesalahan ( $p$ ) = 0,000. Karena  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian dan komitmen organisasi, secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Karyawan Bagian Produksi PD Taru Martani Yogyakarta.

**Tabel 13. Hasil Uji F Kepribadian dan Komiten Organisasi terhadap OCB**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.870	2	8.435	51.434	.000 <sup>a</sup>
	Residual	16.235	99	.164		
	Total	33.105	101			

a. Predictors: (Constant), Komitmenorganisasi (X2), Kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: PerilakuKewargaanorganisasional (Y)

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 14. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.500	.40496	2.156

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2), Kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Perilaku kewargaan organisasional (Y)

Dari tabel 12. ditemukan pula koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,510 yang berarti bahwa sekitar 51 % variasi pada variabel perilaku kewargaan organisasi mampu diterangkan oleh kedua variabel kepribadian dan komitmen organisasi secara serentak atau simultan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 49 % diterangkan oleh variasi lain di luar model.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat perilaku kewargaan organisasi pada karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta terbilang cukup baik, dan untuk kepribadian dan komitmen organisasi dari karyawan juga terbilang baik.
2. Dalam perhitungan regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta.
3. Komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta.
4. Kepribadian dan komitmen organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi karyawan bagian produksi PD Taru Martani Yogyakarta.
5. Persentase sumbangan kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan sebesar 51 %. Selebihnya, 49

% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut.

## **B. Saran**

### **1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepribadian dan komitmen organisasi yang hanya memiliki nilai sebesar 51 %, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

### **2. Saran-saran yang ditujukan untuk PD Taru Martani**

- a. Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, mengkaji beberapa indikator komitmen organisasi, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- b. Atasan hendaknya menjalin hubungan yang baik terhadap bawahannya, dengan menganggap semua karyawan adalah bagian dari keluarga yang harus selalu diperhatikan dan dijaga agar tercipta hubungan yang harmonis dan kondusif yang nantinya akan berdampak pada loyalitas dan target perusahaan.

- c. Untuk mendukung perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior* perilaku kewargaan organisasi), maka PD Taru Martani Yogyakarta diharapkan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat menunjang perilaku kewargaan organisasi para karyawan serta berusaha menciptakan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Aldag, R dan Reschke, W., (1997) Employee Value Added :”Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization”,Employee and Value Added. Center of Organization Effectiveness, Inc.
- Algifari, 2000, Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). Human Resource Management Review. A Three Component Conceptualization of Organizational commitment , 61-89.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Garay, H.D.V.(2006). Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol.8, No. 1, 33-42
- Gibson, J.L. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work* . New Jersey: Prentice-Hall International
- Hamid Darmadi. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo.1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.Yogyakarta:BPFE-UGM.
- Jahangir, N., Akbar, M., & Haq, M. (2004). “Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents”. *BRAC University Journal*. Vol I, No 2. Hlm. 75-85.
- John, M.I., Robert, K., & Michael, T.M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh Jilid 1. Jakarta: Gramedia.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama). Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, K, Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the ‘Big Five’ Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, I (2).

- Luthanss, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meyer, J.P, Allen N.J., and Smith C.A (1993). *Commitment Organizational and Occupations: Extension and Tes of Three Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78:538-551.*
- Miftah Thoha. (1983). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV Rajawali.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrom. Lexinton Book: Lexinton MA.*
- Organ, D. W., Podsakoff P. M., & MacKenzie S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior; Its natute, antecedents, and consequences*. USA: SAGE Publications.
- Pervin, L.A., Cervone, D., John, O.P. (2005). *Personality: Theory and Research. Hoboken. NJ: Wiley.*
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., (2001). *Organizational Behavior, 9th Ed.* Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hall International.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2009
- Schaefer, R.T. & Lamm, R.P. (1998). *Sociology. 6<sup>th</sup> .ed.* New York: McGraw Hill.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (cetakan ke-16)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Sukardi. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

**Internet :**

Gunawan, Imam. 2011. Organizational Citizenship Behavior. [Online]

Tersedia di <http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html>. [20 Oktober 2014]

# LAMPIRAN

### Angket Penelitian

#### **Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi P.D Taru Martani Yogyakarta**

Pada kesempatan ini saya mohon izin selaku mahasiswa untuk melakukan penelitian di P.D Taru Martani pada bulan November 2014. Penelitian tersebut sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi di Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan studinya untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S1) di Universitas Negeri Yogyakarta. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya mohon kiranya agar Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan dalam rangka mendukung data penelitian tentang **“Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi P.D Taru Martani Yogyakarta**

#### CARA PENGISIAN ANGKET

- Isilah kolom identitas responden sesuai dengan identitas diri Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberi tanda *Checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia .
- Untuk pengisian jawaban kuesioner, pilihlah jawaban atas pernyataan yang diberikan dengan memberi tanda *Checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Adapun alternatif jawaban tersebut dan maknanya adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Ragu-ragu (R)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

#### IDENTITAS RESPONDEN

Lampiran 1  
Kuesioner

No.	Identitas	Keterangan
1.	Nama	
2.	Usia	.....tahun
3.	Jenis Kelamin	a.Laki-laki b.Perempuan
4.	Masa Kerja	.....tahun
5.	Pendidikan	

**KUESIONER PENELITIAN**

• **Kepribadian**

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya pribadi yang aktif					
2.	Saya pribadi yang suka dengan kerapian dan keindahan					
3.	Saya ingin mencoba hal-hal baru					
4.	Dalam bekerja saya memperhatikan nilai-nilai sosial					
5.	Saya berpikir terbuka dan menyadari ide baru					
6.	Bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu					
7.	Saya mampu mengorganisasi suatu kegiatan					
8.	Saya memegang prinsip hidup					
9.	Saya mampu mengatur diri sendiri					
10.	Saya berpikir dahulu sebelum bertindak					
11.	Saya suka bergaul dan membagi kasih sayang					
12.	Saya senang berinteraksi dengan banyak orang					
13.	Saya pribadi yang tegas					
14.	Saya bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan					
15.	Saya percaya terhadap pekerjaan orang lain					
16.	Saya senang membantu orang lain					
17.	Saya sangat peduli kepada orang lain					
18.	Saya tenang dalam menghadapi masalah					

Lampiran 1  
Kuesioner

		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
19.	Saya memaafkan kesalahan orang lain N2					
20.	Saya percaya diri dalam melakukan sesuatu N4					
21.	Saya mampu mengontrol diri sendiri terhadap keinginan yang berlebihan N5					
22.	Saya tidak mudah menyerah N6					

• **Komitmen Organisasi**

No.	Skala Penilaian <b>Komitmen Afektif</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya senang berkarier sepanjang hidup saya dalam organisasi ini					
2.	Saya benar-benar merasakan bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.					
3.	Saya punya rasa “memiliki” yang kuat terhadap organisasi ini.					
4.	Saya merasa terikat “secara emosional” dengan organisasi ini.					
5.	Saya menjadi “bagian dari keluarga” organisasi saya.					
	Skala Penilaian <b>Komitmen Continuence</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Bertahan dengan organisasi saya adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan					
2.	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini					
3.	Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini					
4.	Saya sangat mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi ini					

Lampiran 1  
Kuesioner

5.	Saya merasa nyaman bekerja disini dan tidak ingin bekerja di tempat lain					
6.	Satu dari konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi ini kelangkaan alternatif pekerjaan lain					
	<b>Skala Penilaian Komitmen Normatif</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya sekarang.					
2.	Saya merasa tepat untuk bertahan di organisasi saya sekarang					
3.	Saya akan merasa benar jika saya bertahan dalam organisasi saya sekarang					
4.	Organisasi ini layak menerima loyalitas saya.					
5.	Saya akan bertahan dalam organisasi saya sekarang karena saya merasa punya tanggung jawab yang tinggi terhadap orang-orang di dalamnya.					

- **OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) / Perilaku Kewargaan**

**Organisasi**

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara suka rela					
2.	Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas					
3.	Segala sesuatu yang telah diputuskan organisasi merupakan hal baik					
4.	Memberikan kritik membangun untuk meningkatkan kualitas pelayanan					
5.	Membaca dan memperhatikan pengumuman					

Lampiran 1  
Kuesioner

6.	Mebiarkan rekan kerja menyelesaikan tugasnya					
7.	Menjaga dan melindungi reputasi perusahaan					

		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
8.	Membantu proses orientasi karyawan baru					
9.	Memberikan penjelasan mengenai berbagai informasi					
10.	Menyelesaikan tugas tepat waktu					
11.	Hanya membicarakan hal-hal baik tentang perusahaan					
12.	Selalu introspeksi diri					
13.	Berbicara seperlunya kepada rekan kerja ketika sedang bekerja					
14.	Memperkenalkan diri pada rekan kerja baru					
15.	Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi kepada orang di luar organisasi					
16.	Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi.					
17.	Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.					
18.	Pantang untuk mencari-cari kesalahan yang ada dalam perusahaan.					
19.	Tidak mengeluh tentang segala sesuatu.					
20.	Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya					

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i , saya ucapkan banyak terimakasih.





Correlations

	x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4	x1.1.5	x1.2.1	x1.2.2	x1.2.3	x1.2.4	x1.2.5	x1.3.1	x1.3.2	x1.3.3	x1.3.4	x1.4.1	x1.4.2	x1.4.3	x1.5.1	x1.5.2	x1.5.3	x1.5.4	x1.5.5	totX1
x1.1.1 Pearson Correlation	1	.709**	.625**	.564**	.499**	.523**	-.153	.479**	.568**	.505**	.246*	.544**	.401**	.313**	-.065	.440**	.344**	.310**	.289**	.026	.173	.146	.672**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.124	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.001	.517	.000	.000	.002	.003	.799	.082	.143	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.2 Pearson Correlation	.709**	1	.663**	.505**	.342**	.402**	-.239*	.442**	.501**	.447**	.055	.446**	.300**	.257**	-.123	.319**	.340**	.284**	.239*	-.057	.028	.005	.538**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.584	.000	.002	.009	.219	.001	.000	.004	.016	.569	.777	.961	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.3 Pearson Correlation	.625**	.663**	1	.773**	.441**	.446**	-.218*	.512**	.507**	.561**	.216*	.549**	.465**	.428**	-.118	.487**	.360**	.333**	.317**	.007	.149	.191	.687**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.028	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.239	.000	.000	.001	.001	.944	.135	.055	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.4 Pearson Correlation	.564**	.505**	.773**	1	.373**	.461**	-.106	.466**	.513**	.594**	.145	.573**	.357**	.305**	-.040	.378**	.355**	.381**	.346**	.075	.050	.109	.657**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.290	.000	.000	.000	.146	.000	.000	.002	.686	.000	.000	.000	.000	.454	.620	.275	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.5 Pearson Correlation	.499**	.342**	.441**	.373**	1	.758**	-.166	.735**	.410**	.404**	.210*	.384**	.423**	.375**	-.135	.431**	.366**	.401**	.398**	-.020	.164	.279**	.632**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.095	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.175	.000	.000	.000	.000	.845	.099	.005	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.1 Pearson Correlation	.523**	.402**	.446**	.461**	.758**	1	-.131	.720**	.526**	.453**	.233*	.486**	.344**	.246*	-.153	.377**	.361**	.331**	.308**	-.009	.148	.236*	.637**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.188	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.013	.124	.000	.000	.001	.002	.928	.137	.017	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.2 Pearson Correlation	-.153	-.239*	-.218*	-.106	-.166	-.131	1	-.150	-.166	-.186	-.020	-.107	-.049	-.148	.379**	-.010	-.010	.018	-.034	.303**	.160	.167	.078
Sig. (2-tailed)	.124	.016	.028	.290	.095	.188		.132	.095	.061	.845	.283	.622	.138	.000	.917	.918	.860	.738	.002	.108	.094	.433
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.3 Pearson Correlation	.479**	.442**	.512**	.466**	.735**	.720**	-.150	1	.550**	.427**	.164	.423**	.476**	.393**	-.171	.431**	.400**	.412**	.463**	.081	.114	.227*	.684**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.132		.000	.000	.100	.000	.000	.000	.085	.000	.000	.000	.000	.420	.255	.022	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x1.2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.568** .000 102	.501** .000 102	.507** .000 102	.513** .000 102	.410** .000 102	.526** .000 102	-.166 .095 102	.550** .000 102	1 .000 102	.772** .000 102	.163 .102 102	.765** .000 102	.361** .000 102	.275** .005 102	.000 1.000 102	.420** .000 102	.385** .000 102	.424** .000 102	.482** .000 102	.046 .649 102	.057 .569 102	.098 .328 102	.702** .000 102
x1.2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.505** .000 102	.447** .000 102	.561** .000 102	.594** .000 102	.404** .000 102	.453** .000 102	-.186 .061 102	.427** .000 102	.772** .000 102	1 .000 102	.283** .004 102	.832** .000 102	.384** .000 102	.353** .000 102	.020 .839 102	.436** .000 102	.326** .001 102	.354** .000 102	.412** .000 102	.048 .635 102	.110 .270 102	.176 .076 102	.705** .000 102
x1.3.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.246* .013 102	.055 .584 102	.216* .029 102	.145 .146 102	.210* .034 102	.233* .018 102	-.020 .845 102	.164 .100 102	.163 .102 102	.283** .004 102	1 .000 102	.391** .000 102	.329** .001 102	.315** .001 102	.001 .992 102	.307** .002 102	.095 .341 102	.119 .235 102	.172 .083 102	-.037 .710 102	.315** .001 102	.351** .000 102	.404** .000 102
x1.3.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544** .000 102	.446** .000 102	.549** .000 102	.573** .000 102	.384** .000 102	.486** .000 102	-.107 .283 102	.423** .000 102	.765** .000 102	.832** .000 102	.391** .000 102	1 .000 102	.399** .000 102	.331** .001 102	.077 .442 102	.461** .000 102	.424** .000 102	.423** .000 102	.448** .000 102	.051 .609 102	.133 .181 102	.214* .030 102	.754** .000 102
x1.3.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401** .000 102	.300** .002 102	.465** .000 102	.357** .000 102	.423** .000 102	.344** .000 102	-.049 .622 102	.476** .000 102	.361** .000 102	.384** .000 102	.329** .001 102	.399** .000 102	1 .000 102	.777** .000 102	.101 .312 102	.785** .000 102	.415** .000 102	.387** .000 102	.404** .000 102	.033 .745 102	.180 .071 102	.258** .009 102	.687** .000 102
x1.3.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.313** .001 102	.257** .009 102	.428** .000 102	.305** .002 102	.375** .000 102	.246* .013 102	-.148 .138 102	.393** .000 102	.275** .005 102	.353** .000 102	.315** .001 102	.331** .001 102	.777** .000 102	1 .310 102	-.102 .000 102	.712** .000 102	.363** .000 102	.376** .000 102	.389** .000 102	-.051 .612 102	.150 .133 102	.169 .089 102	.569** .000 102
x1.4.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.065 .517 102	-.123 .219 102	-.118 .239 102	-.040 .686 102	-.135 .175 102	-.153 .124 102	.379** .000 102	-.171 .085 102	.000 1.000 102	.020 .839 102	.001 .992 102	.077 .442 102	.101 .312 102	-.102 .310 102	1 .366 102	.090 .623 102	.049 .406 102	.083 .890 102	.014 .435 102	.078 .970 102	-.004 .833 102	.021 .189 102	.131 .189 102
x1.4.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.440** .000 102	.319** .001 102	.487** .000 102	.378** .000 102	.431** .000 102	.377** .000 102	-.010 .917 102	.431** .000 102	.420** .000 102	.436** .000 102	.307** .002 102	.461** .000 102	.785** .000 102	.712** .000 102	.090 .366 102	1 .000 102	.426** .000 102	.431** .000 102	.413** .000 102	-.009 .926 102	.236* .017 102	.190 .056 102	.705** .000 102
x1.4.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.344** .000 102	.340** .000 102	.360** .000 102	.355** .000 102	.366** .000 102	.361** .000 102	-.010 .918 102	.400** .000 102	.385** .000 102	.326** .001 102	.095 .341 102	.424** .000 102	.415** .000 102	.363** .000 102	.049 .623 102	.426** .000 102	1 .000 102	.820** .000 102	.740** .000 102	.076 .449 102	.140 .160 102	.148 .137 102	.646** .000 102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x1.5.1	Pearson Correlation	.310**	.284**	.333**	.381**	.401**	.331**	.018	.412**	.424**	.354**	.119	.423**	.387**	.376**	.083	.431**	.820**	1	.888**	.117	.047	.189	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001	.000	.000	.001	.860	.000	.000	.000	.235	.000	.000	.000	.406	.000	.000		.000	.243	.641	.058	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.2	Pearson Correlation	.289**	.239*	.317**	.346**	.398**	.308**	-.034	.463**	.482**	.412**	.172	.448**	.404**	.389**	.014	.413**	.740**	.888**	1	.015	.027	.205*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016	.001	.000	.000	.002	.738	.000	.000	.000	.083	.000	.000	.000	.890	.000	.000	.000		.883	.785	.039	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.3	Pearson Correlation	.026	-.057	.007	.075	-.020	-.009	.303**	.081	.046	.048	-.037	.051	.033	-.051	.078	-.009	.076	.117	.015	1	.109	.136	.213*
	Sig. (2-tailed)	.799	.569	.944	.454	.845	.928	.002	.420	.649	.635	.710	.609	.745	.612	.435	.926	.449	.243	.883		.274	.174	.032
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.4	Pearson Correlation	.173	.028	.149	.050	.164	.148	.160	.114	.057	.110	.315**	.133	.180	.150	-.004	.236*	.140	.047	.027	.109	1	.691**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.082	.777	.135	.620	.099	.137	.108	.255	.569	.270	.001	.181	.071	.133	.970	.017	.160	.641	.785	.274		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.5	Pearson Correlation	.146	.005	.191	.109	.279**	.236*	.167	.227*	.098	.176	.351**	.214*	.258**	.169	.021	.190	.148	.189	.205*	.136	.691**	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.143	.961	.055	.275	.005	.017	.094	.022	.328	.076	.000	.030	.009	.089	.833	.056	.137	.058	.039	.174	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
totX1	Pearson Correlation	.672**	.538**	.687**	.657**	.632**	.637**	.078	.684**	.702**	.705**	.404**	.754**	.687**	.569**	.131	.705**	.646**	.667**	.647**	.213*	.345**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.433	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.189	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

#### Correlations

	x2.1.1	x2.1.2	x2.1.3	x2.1.4	x2.1.5	x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3	x2.2.4	x2.2.5	x2.2.6	x2.3.1	x2.3.2	x2.3.3	x2.3.4	x2.3.5	totX2
x2.1.1 Pearson Correlation	1	.754**	.032	.520**	.499**	.441**	.503**	.497**	.466**	.302**	.358**	.170	.301**	.130	.183	.102	.710**
Sig. (2-tailed)		.000	.747	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.088	.002	.191	.066	.310	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.1.2 Pearson Correlation	.754**	1	.014	.544**	.417**	.446**	.473**	.448**	.478**	.186	.420**	.229*	.308**	.089	.230*	.144	.705**
Sig. (2-tailed)	.000		.886	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.062	.000	.021	.002	.375	.020	.149	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

x2.1.3	Pearson Correlation	.032	.014	1	-.003	.033	-.122	-.081	.014	-.133	-.031	-.010	-.027	.014	.037	.014	-.144	.090
	Sig. (2-tailed)	.747	.886		.979	.741	.221	.416	.886	.184	.756	.924	.786	.887	.709	.888	.148	.369
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.1.4	Pearson Correlation	.520**	.544**	-.003	.250*	.520**	.497**	.388**	.509**	.294**	.372**	.279**	.322**	.068	.130	-.046	.648**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.979	.011	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.004	.001	.500	.194	.648	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.1.5	Pearson Correlation	.499**	.417**	.033	.250*	.486**	.345**	.417**	.255**	.238*	.209*	.081	.254**	.175	.247*	.040	.555**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.741	.011	.000	.000	.000	.010	.016	.035	.418	.010	.078	.012	.689	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.1	Pearson Correlation	.441**	.446**	-.122	.520**	.486**	1	.646**	.577**	.437**	.330**	.375**	.305**	.472**	.206*	.130	-.097	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.221	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.038	.194	.334	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.2	Pearson Correlation	.503**	.473**	-.081	.497**	.345**	.646**	1	.577**	.463**	.308**	.453**	.374**	.364**	.172	.173	-.036	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.416	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.083	.081	.717	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.3	Pearson Correlation	.497**	.448**	.014	.388**	.417**	.577**	.577**	1	.478**	.395**	.444**	.185	.337**	.036	.138	-.026	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.886	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.063	.001	.721	.166	.794	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.4	Pearson Correlation	.466**	.478**	-.133	.509**	.255**	.437**	.463**	.478**	1	.316**	.579**	.455**	.605**	.112	.185	-.117	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.184	.000	.010	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.261	.063	.241	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.5	Pearson Correlation	.302**	.186	-.031	.294**	.238*	.330**	.308**	.316**	1	.357**	.281**	.329**	.189	.305**	.013	.552**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.062	.756	.003	.016	.001	.002	.000		.001	.000	.004	.001	.057	.002	.895	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.6	Pearson Correlation	.358**	.420**	-.010	.372**	.209*	.375**	.453**	.444**	.579**	.357**	1	.648**	.511**	.127	.328**	-.071	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.924	.000	.035	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.203	.001	.480	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.3.1	Pearson Correlation	.170	.229*	-.027	.279**	.081	.305**	.374**	.185	.455**	.281**	.648**	1	.647**	.163	.356**	-.175	.551**
	Sig. (2-tailed)	.088	.021	.786	.004	.418	.002	.000	.063	.000	.004	.000		.000	.101	.000	.079	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.3.2	Pearson Correlation	.301**	.308**	.014	.322**	.254**	.472**	.364**	.337**	.605**	.329**	.511**	.647**	1	.267**	.280**	-.155	.638**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.887	.001	.010	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.007	.004	.120	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.3.3	Pearson Correlation	.130	.089	.037	.068	.175	.206*	.172	.036	.112	.189	.127	.163	.267**	1	.465**	-.013	.351**
	Sig. (2-tailed)	.191	.375	.709	.500	.078	.038	.083	.721	.261	.057	.203	.101	.007		.000	.899	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x2.3.4	Pearson Correlation	.183	.230*	.014	.130	.247*	.130	.173	.138	.185	.305**	.328**	.356**	.280**	.465**	1	.119	.488**
	Sig. (2-tailed)	.066	.020	.888	.194	.012	.194	.081	.166	.063	.002	.001	.000	.004	.000		.233	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.3.5	Pearson Correlation	.102	.144	-.144	-.046	.040	-.097	-.036	-.026	-.117	.013	-.071	-.175	-.155	-.013	.119	1	.104
	Sig. (2-tailed)	.310	.149	.148	.648	.689	.334	.717	.794	.241	.895	.480	.079	.120	.899	.233		.299
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
totX2	Pearson Correlation	.710**	.705**	.090	.648**	.555**	.683**	.707**	.668**	.669**	.552**	.685**	.551**	.638**	.351**	.488**	.104	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.369	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.299	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

#### Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y3.1	y3.2	y3.3	y3.4	y4.1	y4.2	y4.3	y4.4	y5.1	y5.2	y5.3	y5.4	totY
y1.1	Pearson Correlation	1	.598**	.648**	.551**	.509**	.466**	.503**	.569**	.570**	.630**	-.030	.552**	.550**	.606**	.655**	-.177	.636**	.600**	.556**	.522**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.766	.000	.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y1.2	Pearson Correlation	.598**	1	.642**	.554**	.425**	.602**	.592**	.551**	.568**	.571**	-.072	.456**	.480**	.577**	.539**	-.186	.393**	.538**	.413**	.469**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.472	.000	.000	.000	.000	.061	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y1.3	Pearson Correlation	.648**	.642**	1	.665**	.471**	.571**	.544**	.548**	.579**	.550**	-.058	.543**	.561**	.572**	.588**	.007	.551**	.660**	.615**	.665**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.560	.000	.000	.000	.000	.947	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y1.4	Pearson Correlation	.551**	.554**	.665**	1	.450**	.597**	.537**	.499**	.566**	.605**	-.051	.580**	.501**	.643**	.519**	.001	.547**	.646**	.670**	.690**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.609	.000	.000	.000	.000	.994	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y2.1	Pearson Correlation	.509**	.425**	.471**	.450**	1	.534**	.548**	.563**	.455**	.423**	.100	.572**	.531**	.476**	.536**	-.068	.664**	.506**	.590**	.588**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.320	.000	.000	.000	.000	.497	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y2.2	Pearson Correlation	.466**	.602**	.571**	.597**	.534**	1	.559**	.533**	.524**	.518**	-.059	.569**	.592**	.551**	.483**	-.147	.557**	.535**	.514**	.560**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.557	.000	.000	.000	.000	.141	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

### Lampiran 3 Hasil Olah Data Uji Validitas

y2.3	Pearson Correlation	.503**	.592**	.544**	.537**	.548**	.559**	1	.713**	.440**	.537**	.018	.546**	.424**	.468**	.533**	.009	.509**	.460**	.531**	.538**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.860	.000	.000	.000	.000	.928	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y2.4	Pearson Correlation	.569**	.551**	.548**	.499**	.563**	.533**	.713**	1	.500**	.506**	-.056	.559**	.571**	.495**	.559**	-.119	.641**	.458**	.557**	.545**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.577	.000	.000	.000	.000	.234	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y3.1	Pearson Correlation	.570**	.568**	.579**	.566**	.455**	.524**	.440**	.500**	1	.773**	-.061	.421**	.530**	.625**	.584**	-.033	.479**	.683**	.579**	.608**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.543	.000	.000	.000	.000	.739	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y3.2	Pearson Correlation	.630**	.571**	.550**	.605**	.423**	.518**	.537**	.506**	.773**	1	-.003	.442**	.517**	.511**	.501**	-.060	.479**	.679**	.529**	.574**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.978	.000	.000	.000	.000	.550	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y3.3	Pearson Correlation	-.030	-.072	-.058	-.051	.100	-.059	.018	-.056	-.061	-.003	1	.002	-.014	-.011	-.043	.203*	.016	.024	-.149	-.059	.053
	Sig. (2-tailed)	.766	.472	.560	.609	.320	.557	.860	.577	.543	.978		.981	.887	.912	.668	.041	.873	.807	.136	.556	.599
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y3.4	Pearson Correlation	.552**	.456**	.543**	.580**	.572**	.569**	.546**	.559**	.421**	.442**	.002	1	.631**	.516**	.542**	-.106	.660**	.508**	.628**	.475**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.981		.000	.000	.000	.291	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y4.1	Pearson Correlation	.550**	.480**	.561**	.501**	.531**	.592**	.424**	.571**	.530**	.517**	-.014	.631**	1	.580**	.506**	-.054	.622**	.548**	.599**	.511**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.887	.000		.000	.000	.590	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y4.2	Pearson Correlation	.606**	.577**	.572**	.643**	.476**	.551**	.468**	.495**	.625**	.511**	-.011	.516**	.580**	1	.748**	-.081	.644**	.656**	.635**	.649**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.912	.000	.000		.000	.419	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y4.3	Pearson Correlation	.655**	.539**	.588**	.519**	.536**	.483**	.533**	.559**	.584**	.501**	-.043	.542**	.506**	.748**	1	-.076	.697**	.546**	.640**	.514**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.668	.000	.000	.000		.446	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y4.4	Pearson Correlation	-.177	-.186	.007	.001	-.068	-.147	.009	-.119	-.033	-.060	.203*	-.106	-.054	-.081	-.076	1	-.121	-.160	-.067	.061	-.014
	Sig. (2-tailed)	.075	.061	.947	.994	.497	.141	.928	.234	.739	.550	.041	.291	.590	.419	.446		.227	.109	.505	.545	.888
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y5.1	Pearson Correlation	.636**	.393**	.551**	.547**	.664**	.557**	.509**	.641**	.479**	.479**	.016	.660**	.622**	.644**	.697**	-.121	1	.586**	.665**	.624**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.873	.000	.000	.000	.000	.227		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y5.2	Pearson Correlation	.600**	.538**	.660**	.646**	.506**	.535**	.460**	.458**	.683**	.679**	.024	.508**	.548**	.656**	.546**	-.160	.586**	1	.568**	.655**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.807	.000	.000	.000	.000	.109	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

y5.3	Pearson Correlation	.556**	.413**	.615**	.670**	.590**	.514**	.531**	.557**	.579**	.529**	-.149	.628**	.599**	.635**	.640**	-.067	.665**	.568**	1	.685**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.136	.000	.000	.000	.000	.505	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y5.4	Pearson Correlation	.522**	.469**	.665**	.690**	.588**	.560**	.538**	.545**	.608**	.574**	-.059	.475**	.511**	.649**	.514**	.061	.624**	.655**	.685**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.556	.000	.000	.000	.000	.545	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
totY	Pearson Correlation	.765**	.705**	.794**	.786**	.726**	.737**	.730**	.745**	.751**	.743**	.053	.742**	.746**	.791**	.769**	-.014	.797**	.776**	.784**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.599	.000	.000	.000	.000	.888	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4	x1.1.5	x1.2.1	x1.2.2	x1.2.3	x1.2.4	x1.2.5	x1.3.1	x1.3.2	x1.3.3	x1.3.4	x1.4.1	x1.4.2	x1.4.3	x1.5.1	x1.5.2	x1.5.3	x1.5.4	x1.5.5	totX1
totX1	Pearson Correlation	.672**	.538**	.687**	.657*	.632*	.637*	0.078	.684*	.702*	.705*	.404*	.754*	.687*	.569*	0.131	.705*	.646*	.667*	.647*	.213*	.345*	.431*	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.433	0	0	0	0	0	0	0	0.189	0	0	0	0	0.032	0	0	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		x2.1.1	x2.1.2	x2.1.3	x2.1.4	x2.1.5	x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3	x2.2.4	x2.2.5	x2.2.6	x2.3.1	x2.3.2	x2.3.3	x2.3.4	x2.3.5	totX2
totX2	Pearson Correlation	.710*	.705*	0.09	.648*	.555*	.683*	.707*	.668*	.669*	.552*	.685*	.551*	.638*	.351*	.488*	0.104	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0.369	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.299	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y3.1	y3.2	y3.3	y3.4	y4.1	y4.2	y4.3	y4.4	y5.1	y5.2	y5.3	y5.4	totY
totY	Pearson Correlation	.765*	.705*	.794*	.786*	.726*	.737*	.730*	.745*	.751*	.743*	0.053	.742*	.746*	.791*	.769*	-0.014	.797*	.776*	.784*	.792*	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.599	0	0	0	0	0.888	0	0	0	0	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

OLAH DATA 2

Correlations

Correlations

	x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4	x1.1.5	x1.2.1	x1.2.3	x1.2.4	x1.2.5	x1.3.1	x1.3.2	x1.3.3	x1.3.4	x1.4.2	x1.4.3	x1.5.1	x1.5.2	x1.5.3	x1.5.4	x1.5.5	totX1
x1.1.1 Pearson Correlation	1	.709**	.625**	.564**	.499**	.523**	.479**	.568**	.505**	.246*	.544**	.401**	.313**	.440**	.344**	.310**	.289**	.026	.173	.146	.702**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.003	.799	.082	.143	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.2 Pearson Correlation	.709**	1	.663**	.505**	.342**	.402**	.442**	.501**	.447**	.055	.446**	.300**	.257**	.319**	.340**	.284**	.239*	-.057	.028	.005	.585**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.584	.000	.002	.009	.001	.000	.004	.016	.569	.777	.961	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.3 Pearson Correlation	.625**	.663**	1	.773**	.441**	.446**	.512**	.507**	.561**	.216*	.549**	.465**	.428**	.487**	.360**	.333**	.317**	.007	.149	.191	.732**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.944	.135	.055	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.4 Pearson Correlation	.564**	.505**	.773**	1	.373**	.461**	.466**	.513**	.594**	.145	.573**	.357**	.305**	.378**	.355**	.381**	.346**	.075	.050	.109	.679**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.146	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.454	.620	.275	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.5 Pearson Correlation	.499**	.342**	.441**	.373**	1	.758**	.735**	.410**	.404**	.210*	.384**	.423**	.375**	.431**	.366**	.401**	.398**	-.020	.164	.279**	.671**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.845	.099	.005	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.1 Pearson Correlation	.523**	.402**	.446**	.461**	.758**	1	.720**	.526**	.453**	.233*	.486**	.344**	.246*	.377**	.361**	.331**	.308**	-.009	.148	.236*	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.018	.000	.000	.013	.000	.000	.001	.002	.928	.137	.017	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x1.2.3	Pearson Correlation	.479**	.442**	.512**	.466**	.735**	.720**	1	.550**	.427**	.164	.423**	.476**	.393**	.431**	.400**	.412**	.463**	.081	.114	.227*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.100	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.420	.255	.022	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.4	Pearson Correlation	.568**	.501**	.507**	.513**	.410**	.526**	.550**	1	.772**	.163	.765**	.361**	.275**	.420**	.385**	.424**	.482**	.046	.057	.098	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.102	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.649	.569	.328	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.5	Pearson Correlation	.505**	.447**	.561**	.594**	.404**	.453**	.427**	.772**	1	.283**	.832**	.384**	.353**	.436**	.326**	.354**	.412**	.048	.110	.176	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.635	.270	.076	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.3.1	Pearson Correlation	.246*	.055	.216*	.145	.210*	.233	.164	.163	.283**	1	.391**	.329**	.315**	.307**	.095	.119	.172	-.037	.315**	.351**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.013	.584	.029	.146	.034	.018	.100	.102	.004		.000	.001	.001	.002	.341	.235	.083	.710	.001	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.3.2	Pearson Correlation	.544**	.446**	.549**	.573**	.384**	.486**	.423**	.765**	.832**	.391**	1	.399**	.331**	.461**	.424**	.423**	.448**	.051	.133	.214*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.609	.181	.030	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.3.3	Pearson Correlation	.401**	.300**	.465**	.357**	.423**	.344**	.476**	.361**	.384**	.329**	.399**	1	.777**	.785**	.415**	.387**	.404**	.033	.180	.258**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.745	.071	.009	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.3.4	Pearson Correlation	.313**	.257**	.428**	.305**	.375**	.246**	.393**	.275**	.353**	.315**	.331**	.777**	1	.712**	.363**	.376**	.389**	-.051	.150	.169	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.002	.000	.013	.000	.005	.000	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.612	.133	.089	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.4.2	Pearson Correlation	.440**	.319**	.487**	.378**	.431**	.377**	.431**	.420**	.436**	.307**	.461**	.785**	.712**	1	.426**	.431**	.413**	-.009	.236*	.190	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.926	.017	.056	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.4.3	Pearson Correlation	.344**	.340**	.360**	.355**	.366**	.361**	.400**	.385**	.326**	.095	.424**	.415**	.363**	.426**	1	.820**	.740**	.076	.140	.148	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.341	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.449	.160	.137	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x1.5.1	Pearson Correlation	.310**	.284**	.333**	.381**	.401**	.331**	.412**	.424**	.354**	.119	.423**	.387**	.376**	.431**	.820**	1	.888**	.117	.047	.189	.659**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.235	.000	.000	.000	.000	.000	102	.000	.243	.641	.058	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.2	Pearson Correlation	.289**	.239*	.317**	.346**	.398**	.308**	.463**	.482**	.412**	.172	.448**	.404**	.389**	.413**	.740**	.888**	1	.015	.027	.205*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.083	.000	.000	.000	.000	.000	.000	102	.883	.785	.039	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.3	Pearson Correlation	.026	-.057	.007	.075	-.020	-.009	.081	.046	.048	-.037	.051	.033	-.051	-.009	.076	.117	.015	1	.109	.136	.166
	Sig. (2-tailed)	.799	.569	.944	.454	.845	.928	.420	.649	.635	.710	.609	.745	.612	.926	.449	.243	.883	102	.274	.174	.095
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.4	Pearson Correlation	.173	.028	.149	.050	.164	.148	.114	.057	.110	.315**	.133	.180	.150	.236*	.140	.047	.027	.109	1	.691**	.326**
	Sig. (2-tailed)	.082	.777	.135	.620	.099	.137	.255	.569	.270	.001	.181	.071	.133	.017	.160	.641	.785	.274	102	.000	.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.5.5	Pearson Correlation	.146	.005	.191	.109	.279**	.236**	.227*	.098	.176	.351**	.214*	.258**	.169	.190	.148	.189	.205*	.136	.691**	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	.143	.961	.055	.275	.005	.017	.022	.328	.076	.000	.030	.009	.089	.056	.137	.058	.039	.174	.000	102	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
totX1	Pearson Correlation	.702**	.585**	.732**	.679**	.671**	.674**	.725**	.727**	.730**	.408**	.763**	.686**	.601**	.700**	.645**	.659**	.653**	.166	.326**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.095	.001	.000	102
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

### Correlations

	x2.1.1	x2.1.2	x2.1.4	x2.1.5	x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3	x2.2.4	x2.2.5	x2.2.6	x2.3.1	x2.3.2	x2.3.3	x2.3.4	totX2
x2.1.1	1	.754**	.520**	.499**	.441**	.503**	.497**	.466**	.302**	.358**	.170	.301**	.130	.183	.697**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.088	.002	.191	.066	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

## Lampiran 3 Hasil Olah Data Uji Validitas

x2.1.2	Pearson Correlation	.754**	1	.544**	.417**	.446**	.473**	.448**	.478**	.186	.420**	.229*	.308**	.089	.230*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.062	.000	.021	.002	.375	.020	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.1.4	Pearson Correlation	.520**	.544**	1	.250*	.520**	.497**	.388**	.509**	.294**	.372**	.279**	.322**	.068	.130	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.004	.001	.500	.194	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.1.5	Pearson Correlation	.499**	.417**	.250*	1	.486**	.345**	.417**	.255**	.238*	.209*	.081	.254**	.175	.247*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011		.000	.000	.000	.010	.016	.035	.418	.010	.078	.012	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.1	Pearson Correlation	.441**	.446**	.520**	.486**	1	.646**	.577**	.437**	.330**	.375**	.305**	.472**	.206	.130	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.038	.194	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.2	Pearson Correlation	.503**	.473**	.497**	.345**	.646**	1	.577**	.463**	.308**	.453**	.374**	.364**	.172	.173	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.083	.081	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.3	Pearson Correlation	.497**	.448**	.388**	.417**	.577**	.577**	1	.478**	.395**	.444**	.185	.337**	.036	.138	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.063	.001	.721	.166	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.4	Pearson Correlation	.466**	.478**	.509**	.255**	.437**	.463**	.478**	1	.316**	.579**	.455**	.605**	.112	.185	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.261	.063	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.5	Pearson Correlation	.302**	.186	.294**	.238*	.330**	.308**	.395**	.316**	1	.357**	.281**	.329**	.189	.305**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.002	.062	.003	.016	.001	.002	.000	.001		.000	.004	.001	.057	.002	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.2.6	Pearson Correlation	.358**	.420**	.372**	.209*	.375**	.453**	.444**	.579**	.357**	1	.648**	.511**	.127	.328**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.035	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.203	.001	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.3.1	Pearson Correlation	.170	.229*	.279**	.081	.305**	.374**	.185	.455**	.281**	.648**	1	.647**	.163	.356**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.088	.021	.004	.418	.002	.000	.063	.000	.004	.000		.000	.101	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.3.2	Pearson Correlation	.301**	.308**	.322**	.254**	.472**	.364**	.337**	.605**	.329**	.511**	.647**	1	.267**	.280**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.001	.010	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.007	.004	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x2.3.3	Pearson Correlation	.130	.089	.068	.175	.206*	.172	.036	.112	.189	.127	.163	.267**	1	.465**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.191	.375	.500	.078	.038	.083	.721	.261	.057	.203	.101	.007		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x2.3.4	Pearson Correlation	.183	.230*	.130	.247*	.130	.173	.138	.185	.305**	.328**	.356**	.280**	.465**	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.066	.020	.194	.012	.194	.081	.166	.063	.002	.001	.000	.004	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
totX2	Pearson Correlation	.697**	.687**	.662**	.549**	.722**	.731**	.677**	.713**	.560**	.705**	.588**	.666**	.351**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

### Correlations

	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y3.1	y3.2	y3.4	y4.1	y4.2	y4.3	y5.1	y5.2	y5.3	y5.4	totY	
y1.1	Pearson Correlation	1	.598**	.648**	.551**	.509**	.466**	.503**	.569**	.570**	.630**	.552**	.550**	.606**	.655**	.636**	.600**	.556**	.522**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y1.2	Pearson Correlation	.598**	1	.642**	.554**	.425**	.602**	.592**	.551**	.568**	.571**	.456**	.480**	.577**	.539**	.393**	.538**	.413**	.469**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y1.3	Pearson Correlation	.648**	.642**	1	.665**	.471**	.571**	.544**	.548**	.579**	.550**	.543**	.561**	.572**	.588**	.551**	.660**	.615**	.665**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y1.4	Pearson Correlation	.551**	.554**	.665**	1	.450**	.597**	.537**	.499**	.566**	.605**	.580**	.501**	.643**	.519**	.547**	.646**	.670**	.690**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y2.1	Pearson Correlation	.509**	.425**	.471**	.450**	1	.534**	.548**	.563**	.455**	.423**	.572**	.531**	.476**	.536**	.664**	.506**	.590**	.588**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y2.2	Pearson Correlation	.466**	.602**	.571**	.597**	.534**	1	.559**	.533**	.524**	.518**	.569**	.592**	.551**	.483**	.557**	.535**	.514**	.560**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

## Lampiran 3

### Hasil Olah Data Uji Validitas

y2.3	Pearson Correlation	.503**	.592**	.544**	.537**	.548**	.559**	1	.713**	.440**	.537**	.546**	.424**	.468**	.533**	.509**	.460**	.531**	.538**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y2.4	Pearson Correlation	.569**	.551**	.548**	.499**	.563**	.533**	.713**	1	.500**	.506**	.559**	.571**	.495**	.559**	.641**	.458**	.557**	.545**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y3.1	Pearson Correlation	.570**	.568**	.579**	.566**	.455**	.524**	.440**	.500**	1	.773**	.421**	.530**	.625**	.584**	.479**	.683**	.579**	.608**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y3.2	Pearson Correlation	.630**	.571**	.550**	.605**	.423**	.518**	.537**	.506**	.773**	1	.442**	.517**	.511**	.501**	.479**	.679**	.529**	.574**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y3.4	Pearson Correlation	.552**	.456**	.543**	.580**	.572**	.569**	.546**	.559**	.421**	.442**	1	.631**	.516**	.542**	.660**	.508**	.628**	.475**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y4.1	Pearson Correlation	.550**	.480**	.561**	.501**	.531**	.592**	.424**	.571**	.530**	.517**	.631**	1	.580**	.506**	.622**	.548**	.599**	.511**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y4.2	Pearson Correlation	.606**	.577**	.572**	.643**	.476**	.551**	.468**	.495**	.625**	.511**	.516**	.580**	1	.748**	.644**	.656**	.635**	.649**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y4.3	Pearson Correlation	.655**	.539**	.588**	.519**	.536**	.483**	.533**	.559**	.584**	.501**	.542**	.506**	.748**	1	.697**	.546**	.640**	.514**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y5.1	Pearson Correlation	.636**	.393**	.551**	.547**	.664**	.557**	.509**	.641**	.479**	.479**	.660**	.622**	.644**	.697**	1	.586**	.665**	.624**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y5.2	Pearson Correlation	.600**	.538**	.660**	.646**	.506**	.535**	.460**	.458**	.683**	.679**	.508**	.548**	.656**	.546**	.586**	1	.568**	.655**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
y5.3	Pearson Correlation	.556**	.413**	.615**	.670**	.590**	.514**	.531**	.557**	.579**	.529**	.628**	.599**	.635**	.640**	.665**	.568**	1	.685**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

y5.4	Pearson Correlation	.522**	.469**	.665**	.690**	.588**	.560**	.538**	.545**	.608**	.574**	.475**	.511**	.649**	.514**	.624**	.655**	.685**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
totY	Pearson Correlation	.777**	.721**	.795**	.787**	.721**	.749**	.725**	.755**	.755**	.745**	.746**	.748**	.794**	.775**	.802**	.783**	.796**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

OLAH DATA 3

Correlations

	x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4	x1.1.5	x1.2.1	x1.2.3	x1.2.4	x1.2.5	x1.3.1	x1.3.2	x1.3.3	x1.3.4	x1.4.2	x1.4.3	x1.5.1	x1.5.2	x1.5.4	x1.5.5	totX1	
x1.1.1	Pearson Correlation	1	.709**	.625**	.564**	.499**	.523**	.479**	.568**	.505**	.246*	.544**	.401**	.313**	.440**	.344**	.310**	.289**	.173	.146	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.003	.082	.143	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.2	Pearson Correlation	.709**	1	.663**	.505**	.342**	.402**	.442**	.501**	.447**	.055	.446**	.300**	.257**	.319**	.340**	.284**	.239**	.028	.005	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.584	.000	.002	.009	.001	.000	.004	.016	.777	.961	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.3	Pearson Correlation	.625**	.663**	1	.773**	.441**	.446**	.512**	.507**	.561**	.216*	.549**	.465**	.428**	.487**	.360**	.333**	.317**	.149	.191	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.135	.055	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.4	Pearson Correlation	.564**	.505**	.773**	1	.373**	.461**	.466**	.513**	.594**	.145	.573**	.357**	.305**	.378**	.355**	.381**	.346**	.050	.109	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.146	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.620	.275	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.1.5	Pearson Correlation	.499**	.342**	.441**	.373**	1	.758**	.735**	.410**	.404**	.210*	.384**	.423**	.375**	.431**	.366**	.401**	.398**	.164	.279**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.099	.005	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.1	Pearson Correlation	.523**	.402**	.446**	.461**	.758**	1	.720**	.526**	.453**	.233*	.486**	.344**	.246*	.377**	.361**	.331**	.308**	.148	.236*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.018	.000	.000	.013	.000	.000	.001	.002	.137	.017	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
x1.2.3	Pearson Correlation	.479**	.442**	.512**	.466**	.735**	.720**	1	.550**	.427**	.164	.423**	.476**	.393**	.431**	.400**	.412**	.463**	.114	.227*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.100	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.255	.022	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x1.2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.568** .000 102	.501** .000 102	.507** .000 102	.513** .000 102	.410** .000 102	.526** .000 102	.550** .000 102	1 .000 102	.772** .000 102	.163 .102 102	.765** .000 102	.361** .000 102	.275** .005 102	.420** .000 102	.385** .000 102	.424** .000 102	.482** .000 102	.057 .569 102	.098 .328 102	.731** .000 102
x1.2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.505** .000 102	.447** .000 102	.561** .000 102	.594** .000 102	.404** .000 102	.453** .000 102	.427** .000 102	.772** .000 102	1 .000 102	.283** .004 102	.832** .000 102	.384** .000 102	.353** .000 102	.436** .000 102	.326** .001 102	.354** .000 102	.412** .000 102	.110 .270 102	.176 .076 102	.734** .000 102
x1.3.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.246* .013 102	.055 .584 102	.216* .029 102	.145 .146 102	.210* .034 102	.233* .018 102	.164 .100 102	.163 .102 102	.283** .004 102	1 .000 102	.391** .001 102	.329** .001 102	.315** .001 102	.307** .002 102	.095 .341 102	.119 .235 102	.172 .083 102	.315** .001 102	.351** .000 102	.418** .000 102
x1.3.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544** .000 102	.446** .000 102	.549** .000 102	.573** .000 102	.384** .000 102	.486** .000 102	.423** .000 102	.765** .000 102	.832** .000 102	.391** .000 102	1 .000 102	.399** .000 102	.331** .001 102	.461** .000 102	.424** .000 102	.423** .000 102	.448** .000 102	.133 .181 102	.214* .030 102	.767** .000 102
x1.3.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401** .000 102	.300** .002 102	.465** .000 102	.357** .000 102	.423** .000 102	.344** .000 102	.476** .000 102	.361** .000 102	.384** .000 102	.329** .001 102	.399** .000 102	1 .000 102	.777** .000 102	.785** .000 102	.415** .000 102	.387** .000 102	.404** .000 102	.180 .071 102	.258** .009 102	.691** .000 102
x1.3.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.313** .001 102	.257** .009 102	.428** .000 102	.305** .002 102	.375** .000 102	.246* .013 102	.393** .000 102	.275** .005 102	.353** .000 102	.315** .001 102	.331** .001 102	.777** .000 102	1 .000 102	.712** .000 102	.363** .000 102	.376** .000 102	.389** .000 102	.150 .133 102	.169 .089 102	.615** .000 102
x1.4.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.440** .000 102	.319** .001 102	.487** .000 102	.378** .000 102	.431** .000 102	.377** .000 102	.431** .000 102	.420** .000 102	.436** .000 102	.307** .002 102	.461** .000 102	.785** .000 102	.712** .000 102	1 .000 102	.426** .000 102	.431** .000 102	.413** .000 102	.236* .017 102	.190 .056 102	.710** .000 102
x1.4.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.344** .000 102	.340** .000 102	.360** .000 102	.355** .000 102	.366** .000 102	.361** .000 102	.400** .000 102	.385** .000 102	.326** .001 102	.095 .341 102	.424** .000 102	.415** .000 102	.363** .000 102	.426** .000 102	1 .000 102	.820** .000 102	.740** .000 102	.140 .160 102	.148 .137 102	.645** .000 102
x1.5.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.310** .002 102	.284** .004 102	.333** .001 102	.381** .000 102	.401** .000 102	.331** .001 102	.412** .000 102	.424** .000 102	.354** .000 102	.119 .235 102	.423** .000 102	.387** .000 102	.376** .000 102	.431** .000 102	.820** .000 102	1 .000 102	.888** .000 102	.047 .641 102	.189 .058 102	.654** .000 102
x1.5.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.289** .003 102	.239* .016 102	.317** .001 102	.346** .000 102	.398** .000 102	.308** .002 102	.463** .000 102	.482** .000 102	.412** .000 102	.172 .083 102	.448** .000 102	.404** .000 102	.389** .000 102	.413** .000 102	.740** .000 102	.888** .000 102	1 102	.027 .785 102	.205* .039 102	.659** .000 102
x1.5.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.173 .082 102	.028 .777 102	.149 .135 102	.050 .620 102	.164 .099 102	.148 .137 102	.114 .255 102	.057 .569 102	.110 .270 102	.315** .001 102	.133 .181 102	.180 .071 102	.150 .133 102	.236* .017 102	.140 .160 102	.047 .641 102	.027 .785 102	1 102	.691** .000 102	.318** .001 102

Lampiran 3  
Hasil Olah Data Uji Validitas

x1.5.5	Pearson Correlation	.146	.005	.191	.109	.279**	.236*	.227*	.098	.176	.351**	.214*	.258**	.169	.190	.148	.189	.205*	.691**	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.143	.961	.055	.275	.005	.017	.022	.328	.076	.000	.030	.009	.089	.056	.137	.058	.039	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
totX1	Pearson Correlation	.708**	.599**	.740**	.679**	.682**	.684**	.725**	.731**	.734**	.418**	.767**	.691**	.615**	.710**	.645**	.654**	.659**	.318**	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4  
Output SPSS Uji Reabilitas

RELIABILITY

/VARIABLES=x1.1.1 x1.1.2 x1.1.3 x1.1.4 x1.1.5 x1.2.1 x1.2.3 x1.2.4 x1.2.5  
x1.3.1 x1.3.2 x1.3.3 x1.3.4 x1.4.2 x1.4.3 x1.5.1 x1.5.2 x1.5.4 x1.5.5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	19

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1.1	49.24	62.103	.671	.914
x1.1.2	49.15	61.909	.539	.917
x1.1.3	49.08	60.845	.700	.913
x1.1.4	49.17	61.467	.631	.914
x1.1.5	49.27	62.261	.641	.914
x1.2.1	49.24	61.370	.637	.914
x1.2.3	49.11	60.414	.680	.913
x1.2.4	49.05	59.889	.684	.913
x1.2.5	49.13	60.231	.690	.913
x1.3.1	49.45	64.329	.348	.921
x1.3.2	49.06	59.541	.725	.912
x1.3.3	49.10	61.000	.643	.914
x1.3.4	49.25	62.246	.562	.916
x1.4.2	49.16	61.480	.668	.914
x1.4.3	49.12	61.729	.593	.915
x1.5.1	49.19	61.678	.604	.915
x1.5.2	49.15	60.939	.604	.915
x1.5.4	48.94	65.363	.240	.923
x1.5.5	49.06	64.551	.328	.921

Lampiran 4  
Output SPSS Uji Reabilitas

RELIABILITY

/VARIABLES=x2.1.1 x2.1.2 x2.1.4 x2.1.5 x2.2.1 x2.2.2 x2.2.3 x2.2.4 x2.2.5  
x2.2.6 x2.3.1 x2.3.2 x2.3.3 x2.3.4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1.1	35.17	27.229	.637	.867
x2.1.2	35.11	26.850	.618	.868
x2.1.4	35.09	26.339	.574	.870
x2.1.5	35.38	28.021	.464	.875
x2.2.1	35.08	27.142	.668	.866
x2.2.2	35.10	26.070	.662	.865
x2.2.3	35.11	26.929	.605	.868
x2.2.4	35.12	27.412	.660	.867
x2.2.5	35.25	27.474	.462	.876
x2.2.6	35.29	26.804	.639	.867
x2.3.1	35.17	27.447	.500	.874
x2.3.2	35.15	27.830	.609	.869
x2.3.3	35.75	29.558	.257	.884
x2.3.4	35.24	28.419	.373	.880

Lampiran 4  
Output SPSS Uji Reabilitas

RELIABILITY

/VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y2.1 y2.2 y2.3 y2.4 y3.1 y3.2 y3.4 y4.1 y4.2  
y4.3 y5.1 y5.2 y5.3 y5.4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	18

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	60.63	93.721	.746	.955
y1.2	60.43	94.842	.685	.956
y1.3	60.54	93.360	.766	.955
y1.4	60.62	92.298	.753	.955
y2.1	60.91	93.289	.679	.956
y2.2	60.84	93.520	.713	.956
y2.3	60.75	94.167	.688	.956
y2.4	60.72	94.106	.721	.955
y3.1	60.56	94.467	.723	.955
y3.2	60.62	95.011	.713	.956
y3.4	60.89	93.483	.709	.956
y4.1	60.91	93.329	.711	.956
y4.2	60.63	93.068	.765	.955
y4.3	60.58	94.523	.746	.955
y5.1	60.79	91.373	.768	.955
y5.2	60.51	94.292	.755	.955
y5.3	60.82	94.365	.771	.955
y5.4	60.58	93.692	.760	.955

Lampiran 5  
Output Hasil Uji Prasarat Analisis

1. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepribadian (X1)	Komitmenorganisasi (X2)	Perilakukewargaanorganisational (Y)
N	102	102	102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			
Mean	2.7307	2.7114	3.5490
Std. Deviation	.43561	.40424	.57251
Most Extreme Differences			
Absolute	.096	.099	.108
Positive	.073	.049	.108
Negative	-.096	-.099	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z	.973	1.001	1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.300	.269	.188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Perilakukewargaanorganisational (Y) * Kepribadian (X1)	102	100.0%	0	.0%	102	100.0%
Perilakukewargaanorganisational (Y) * Komitmenorganisasi (X2)	102	100.0%	0	.0%	102	100.0%

Perilakukewargaanorganisational (Y) \*Kepribadian (X1)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilakukewargaanorganisational (Y) * Kepribadian (X1) Between Groups	16.028	32	.501	2.024	.007
Linearity	8.419	1	8.419	34.015	.000
Deviation from Linearity	7.609	31	.245	.992	.495
Within Groups	17.077	69	.247		
Total	33.105	101			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilakukewargaanorganisational (Y) * Kepribadian (X1)	.504	.254	.696	.484

Lampiran 5  
Output Hasil Uji Prasarat Analisis

**Perilakukewargaanorganisasional (Y) \*Komitmenorganisasi (X2)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilakukewargaanorganisasional (Y) * Komitmenorganisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	19.638	25	.786	4.433	.000
		Linearity	13.398	1	13.398	75.612	.000
		Deviation from Linearity	6.239	24	.260	1.467	.107
	Within Groups		13.467	76	.177		
Total			33.105	101			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilakukewargaanorganisasional (Y) * Komitmenorganisasi (X2)	.636	.405	.770	.593

**3. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepribadian (X1)	.905	1.105
Komitmenorganisasi (X2)	.905	1.105

a. Dependent Variable: Perilakukewargaanorganisasional (Y)

Lampiran 5  
Output Hasil Uji Prasarat Analisis

**4. Uji Hetrokedastisitas**

**Nonparametric Correlations**

			<b>Correlations</b>		
			Kepribadian (X1)	Komitmen organisasi (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepribadian (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.297**	-.086
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.392
		N	102	102	102
	Komitmen organisasi (X2)	Correlation Coefficient	.297**	1.000	.020
		Sig. (2-tailed)	.002	.	.839
		N	102	102	102
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.086	.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.392	.839	.
		N	102	102	102

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

Lampiran 6  
Output SPSS Uji Hipotesis

**Uji Hipotesis**  
**Regressi Kepribadian (X1)**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian (X1) <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 <sup>a</sup>	.254	.247	.49685

- a. Predictors: (Constant), Kepribadian (X1)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.419	1	8.419	34.102	.000 <sup>a</sup>
	Residual	24.686	100	.247		
	Total	33.105	101			

- a. Predictors: (Constant), Kepribadian (X1)  
b. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.739	.314		5.543	.000
	Kepribadian (X1)	.663	.113	.504	5.840	.000

- a. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

**Uji Hipotesis**  
**Regressi Komitmenorganisasi (X2)**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmenorganisasi (X2) <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

Lampiran 6  
Output SPSS Uji Hipotesis

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.405	.399	.44392

a. Predictors: (Constant), Komitmenorganisasi (X2)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.398	1	13.398	67.990	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.706	100	.197		
	Total	33.105	101			

a. Predictors: (Constant), Komitmenorganisasi (X2)

b. Dependent Variable: Perilakuwargaorganisasional (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.106	.300		3.693	.000
	Komitmenorganisasi (X2)	.901	.109	.636	8.246	.000

a. Dependent Variable: Perilakuwargaorganisasional (Y)

**Uji Hipotesis**

**Regressi Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmenorganisasi (X2), Kepribadian (X1) <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilakuwargaorganisasional (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.500	.40496	2.156

a. Predictors: (Constant), Komitmenorganisasi (X2), Kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Perilakuwargaorganisasional (Y)

Lampiran 6  
Output SPSS Uji Hipotesis

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.870	2	8.435	51.434	.000 <sup>a</sup>
	Residual	16.235	99	.164		
	Total	33.105	101			

a. Predictors: (Constant), Komitmenorganisasi (X2), Kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.288	.326		.882	.380					
	Kepribadian (X1)	.447	.097	.340	4.601	.000	.504	.420	.324	.905	1.105
	Komitmen organisasi (X2)	.752	.105	.531	7.179	.000	.636	.585	.505	.905	1.105

a. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

CollinearityDiagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepribadian (X1)	Komitmenorganisasi (X2)
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.594	.01	.80	.49
	3	.010	17.239	.98	.20	.50

a. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5025	4.4551	3.5490	.40869	102
Residual	-1.00824	1.23304	.00000	.40093	102
Std. Predicted Value	-2.561	2.217	.000	1.000	102
Std. Residual	-2.490	3.045	.000	.990	102

a. Dependent Variable: Perilakuwargaanorganisasional (Y)

Lampiran 7  
Output SPSS Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

**Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif**

**Correlations**

		Correlations		
		Kepribadian (X1)	Komitmen organisasi (X2)	Perilaku kewargaan organisasi (Y)
Kepribadian (X1)	Pearson Correlation	1	.308**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	Sum of Squares and Cross-products	19.165	5.487	12.702
	Covariance	.190	.054	.126
N		102	102	102
Komitmen organisasi (X2)	Pearson Correlation	.308**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	Sum of Squares and Cross-products	5.487	16.505	14.871
	Covariance	.054	.163	.147
N		102	102	102
Perilaku kewargaan organisasional (Y)	Pearson Correlation	.504**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	12.702	14.871	33.105
	Covariance	.126	.147	.328
N		102	102	102

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

**Frequencies**

**Frequency Table**

		Kepribadian (X1)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	3	2.9	2.9	2.9
	Rendah	29	28.4	28.4	31.4
	Cukup tinggi	63	61.8	61.8	93.1
	Tinggi	7	6.9	6.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Lampiran 7  
Output SPSS Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

**Komitmen organisasi (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangatrendah	3	2.9	2.9	2.9
	Rendah	30	29.4	29.4	32.4
	Cukuptinggi	69	67.6	67.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Perilaku kewargaan organisasi (Y)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	4.9	4.9	4.9
	Cukuptinggi	32	31.4	31.4	36.3
	Tinggi	56	54.9	54.9	91.2
	Sangattinggi	9	8.8	8.8	100.0
Total		102	100.0	100.0	

Lampiran 7  
Output SPSS Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian (X1)	102	1.26	3.68	2.7307	.43561
Komitmen organisasi (X2)	102	1.56	3.38	2.7114	.40424
Perilaku kewargaan organisasi (Y)	102	2.00	5.00	3.5490	.57251
x1.1.1	102	1	4	2.65	.574
x1.1.2	102	1	4	2.74	.717
x1.1.3	102	1	4	2.80	.661
x1.1.4	102	1	4	2.72	.666
x1.1.5	102	1	4	2.61	.583
x1.2.1	102	1	4	2.65	.670
x1.2.3	102	1	4	2.77	.716
x1.2.4	102	1	4	2.83	.759
x1.2.5	102	1	4	2.75	.724
x1.3.1	102	1	4	2.43	.668
x1.3.2	102	1	4	2.82	.750
x1.3.3	102	1	4	2.78	.698
x1.3.4	102	1	4	2.64	.657
x1.4.2	102	1	4	2.73	.632
x1.4.3	102	1	4	2.76	.677
x1.5.1	102	1	4	2.70	.672
x1.5.2	102	1	4	2.74	.744
x1.5.4	102	1	4	2.94	.687
x1.5.5	102	1	4	2.82	.666
x2.1.1	102	1	4	2.75	.588
x2.1.2	102	1	4	2.81	.656
x2.1.4	102	1	4	2.83	.772
x2.1.5	102	1	4	2.54	.624
x2.2.1	102	1	4	2.84	.576
x2.2.2	102	1	4	2.82	.723
x2.2.3	102	1	4	2.81	.656
x2.2.4	102	1	4	2.80	.546
x2.2.5	102	1	4	2.68	.720
x2.2.6	102	1	4	2.63	.644
x2.3.1	102	1	4	2.75	.681
x2.3.2	102	1	4	2.77	.525
x2.3.3	102	2	4	2.18	.570
x2.3.4	102	1	4	2.69	.660
y1.1	102	2	5	3.63	.730
y1.2	102	2	5	3.82	.709
y1.3	102	2	5	3.72	.736
y1.4	102	2	5	3.64	.818
y2.1	102	2	5	3.34	.826
y2.2	102	1	5	3.41	.775
y2.3	102	2	5	3.50	.755
y2.4	102	2	5	3.54	.727
y3.1	102	2	5	3.70	.701
y3.2	102	2	5	3.64	.672
y3.4	102	2	5	3.36	.781
y4.1	102	2	5	3.34	.790
y4.2	102	2	5	3.63	.757
y4.3	102	2	5	3.68	.677
y5.1	102	2	5	3.46	.864
y5.2	102	2	5	3.75	.685
y5.3	102	2	5	3.43	.668
y5.4	102	2	5	3.68	.720
Valid N (listwise)	102				