

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (Studi pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar
Lampung)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

INTAN MARCELINA

NPM. 1512110120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUTE INFORMATICS DAN BUSINESS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (Studi pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar
Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan Manajemen



Disusun Oleh :

INTAN MARCELINA
NPM. 1512110120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUTE INFORMATICS DAN BUSINESS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Marcelina

NPM : 1512110120

Jurusan : Manajemen

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang berjudul saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 08 Maret 2019



INTAN MARCELINA

NPM. 1512110120

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**
(Studi pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung)

NAMA : **INTAN MARCELINA**
NPM : **1512110120**
JURUSAN : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**

Bandar Lampung, 08 Maret 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing,


Linda Septarina, Dra., M.M
NIK. 30030603

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen,

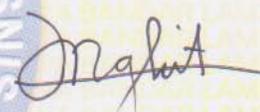
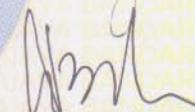

Aswin, S.E., M.M
NIK.10190605

HALAMAN PENGESAHAN

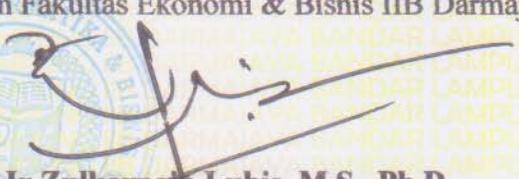
Pada tanggal 08 Maret 2019 Ruang D 2.6 Telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul “**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR** (Studi pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung)”. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

NAMA : INTAN MARCELINA
NPM : 1512110120
JURUSAN : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
Stefanus Rumangkit, S.E., M. Sc	- Penguji I	
Betty Magdalena, S.Pd., M.M	- Penguji II	

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya


Prof. Ir Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D
NIK.14580718

RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS

- a. Nama : Intan Marcelina
- b. NPM : 1512110120
- c. Tempat dan Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 09 Oktober 1996
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : JL. Jend Suprpto Gg Taman Siswa No.10
- f. Kewarganegaraan : Indonesia

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Taman Kanak-kanak : TK Taman Indria
- b. Sekolah Dasar : SD Negeri 2 Palapa
- c. Sekolah Menengah Pertama : SMP PGRI 1 Bandar Lampung
- d. Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 4 Bandar Lampung

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar.

Bandar Lampung, 08Maret2019

INTAN MARCELINA
NPM.1512110120

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati

kupersembahkan karya tulis ini kepada :

Kedua orangtuaku Bapak Eli Ruseli Solihat dan Ibu Maunah

Kakakku Bram, serta Adikku Siska

Rekan-rekan kerja di PT. Cahya Bagus Mandiri, Semua staff, pimpinan dan karyawan

Untuk Pembimbing Akademik, pembimbing pendamping dan penguji

Untuk sahabat-sahabatku, Wahyu, Asila, Ratih, Galuh, Aldila

Serta teman-teman IIB Darmajaya, Agung, Nova, Kiki, Shinta

Yang tidak pernah lelah untuk memotivasi, memberi dukungan, memberi bantuan serta tak lupa juga doa.

Semoga ini menjadi awal kesuksesan.

MOTTO

“ Mulailah hidup dengan hati penuh keikhlasan, ketulusan, serta penuh kelapangan”

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Pada PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung)

Oleh

Intan Marcelina

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung, dengan populasi 85 karyawan dan ekaligus menjadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *sampling non probability*. Metode analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. Hasil penelitian yang pertama berdasarkan tabel Coefficients yang dapat dilihat pada nilai beta, maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,804 atau 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci :Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR***
(A Study at PT.Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung)

By:
Intan Marcelina

ABSTRACT

The objective of this study was to examine the effect of organizational commitment (X1), the organizational culture (X2) on the *organizational citizenship behavior* (Y). This research was conducted at PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung, with the population of 85 employees, at the same time taken as the sample of this study using the *non-probability sampling* method. The analytical method in this study was the multiple linear regression analysis. The results of this study proved that the organizational commitment and the organizational culture partially and simultaneously affected the *Organizational Citizenship Behavior* at PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. The first results of the study based on Coefficients tables that can be seen in beta values can be seen how much the partial effect between the Organizational Commitment and the Organizational Culture on the *Organizational Citizenship Behavior* as 0.804 or 62.4% and the remaining 37.6% was affected by other variables.

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



KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran ALLAH SWT. Karena dengan ridho dan karunianya saya dapat menyelesaikan suatu tugas dari Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dengan selesainya skripsi ini, saya mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Ibu Aswin,S.E.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc ,Ibu Betty Magdalena, M.M selaku penguji seminar yang telah memberikan masukan pada skripsi ini.
7. Ibu Linda Septarin, Dra., M.M selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya
8. Para Dosen dan Staf Program Studi Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
9. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
10. Kakak, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat
11. Para sahabat yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta Teman-teman Manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung yang telah bekerjasama bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.

13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moral maupun materil selama ini

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal ibadah dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi civitas akademik Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 08Maret 2019
Penyusun

Intan Marcelina
NPM. 1512110120

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Komitmen Organisasional	13
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	13
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	14
2.1.3Komponen Komitmen Organisasional	15
2.1.4 Manfaat Komitmen.....	16
2.1.5 Indikator Komitmen Organisasional	16

2.2 Budaya Organisasi	17
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	17
2.2.2 Fungsi Dan Peran Budaya Organisasi.....	18
2.2.3 Teori Budaya Organisasi.....	20
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	20
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.3 OCB	21
2.3.1 Pengertian OCB	21
2.3.2 Prediktor OCB.....	21
2.3.5 Indikator OCB.....	23
2.4 Penelitian terdahulu	25
2.5 Kerangka Pikir	27
2.6 Pengembangan Hipotes.....	28
2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB	28
2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB.....	28
2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap OCB.....	29

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Sumber Data.....	31
3.2.1 Data Primer	31
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.3.1 Studi Kepustakaan.....	32
3.3.2 Penelitian Lapangan	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	34
3.5 Variabel Penelitian.....	35
3.5.1 Variabel Independen	35
3.5.1 Variabel Dependen.....	35
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	37
3.7.1 Uji Validitas	37

3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	39
3.8.1 Uji Normalitas	39
3.8.2 Uji Multikolinearitas	39
3.8.3 Uji Linieritas	40
3.9 Metode Analisis Data.....	40
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.9.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	41
3.9.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	43
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	44
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden	44
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas	48
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	52
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	52
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
4.4 Hasil Metode Analisis Data	53
4.4.1 Analisis Regresi Linear.....	53
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.4.2 Hasil Uji t	55
4.4.3 Hasil Uji F.....	56
4.6 Pembahasan.....	58
4.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB	58
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB	58
4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap OCB.....	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	60
5.2 Saran.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala Likert.....	33
Tabel 3.2 Tabel Data Karyawan	34
Tabel 3.3 Definisi Konsep Dan Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Tabel Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasional	44
Tabel 4.4 Tabel Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi	46
Tabel 4.5 Tabel Hasil Jawaban Responden OCB	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas OCB	50
Tabel 4.9 Tabel Daftar Interpretasi	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi.....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary	55
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients	55
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Daftar Kuesioner
2. Jawaban Kuesioner Responden
3. Hasil Uji Validitas
4. Hasil Uji Reabilitas
5. Olah Data Deskriptif
6. Hasil Uji Asumsi Klasik
7. Hasil Uji Linear Berganda
8. Hasil Uji T dan F
9. F Tabel dan T Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset yang dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana,dkk., 2012). Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang mau bekerja melebihi dari yang seharusnya dilakukan yaitu perilaku *extra-role*. Perilaku yang menjadi tuntutan saat ini tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role* dimana karyawan mau bekerja melebihi dari yang seharusnya dilakukan atau diluar tugas formal mereka (Rini,dkk.,2013). Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan didalam perusahaan yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku kewarganegaraan organisasi) (Perdana, 2010).

Komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Organ, 2003). Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). *OCB* adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas (Paramita, 2012). Perilaku *OCB* sering kali diabaikan karena dianggap sebagai hal kecil yang dilakukan oleh seseorang meskipun hal tersebut tidak diarahkan untuk melakukannya. Hal-hal kecil yang membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi. Ketika timbal balik

yang dirasakan karyawan tidak memberikan yang diharapkan atau tidak adil maka kemungkinan besar karyawan akan kehilangan ketertarikannya untuk menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Organisasi diharapkan dapat memperlakukan karyawannya dengan adil dan penuh perhatian sehingga karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi apabila diperlakukan secara adil serta didukung oleh Komitmen Organisasional yang baik akan lebih sering memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Memunculkan perilaku *OCB* khususnya pada organisasi atau perusahaan dimana para karyawan yang sering bekerja overtime pada suatu divisi tertentu dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga. Sumber Daya Manusia dari level atasan sampai pada para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung, diantaranya Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* untuk meningkatkan kinerja karyawan (Firdaus, 2010). Menurut Fitrianasari (2013:13), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan kontribusi dalam organisasi dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dalam kelompok kerja, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terbaik, meningkatkan stabilitas kerja dalam organisasi.

Organ dalam Wulandari (2015 : 9), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Pertama* karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. *Kedua* karyawan dapat membantu meningkatkan manajerial. *Ketiga* OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Dampak negatif dari karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah dapat menimbulkan mengalami kelebihan beban kerja, mengalami stress kerja dan terjadi

konflik antar keluarga dan pekerjaan terhadap perusahaan. Serta adanya hubungan negatif dengan inovasi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja inti pekerjaan.

Salah satu masalah *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah terjadi pada karyawan salah satu perusahaan yaitu PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan hasil bumi (delivery order karnel sawit). PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 85 karyawan yang terdapat disetiap bagiannya. Adapun data jumlah karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri adalah sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung, bahwa di perusahaan tersebut terdiri dari 2 departemen yaitu unit kantor dan unit lapangan, dibagi menjadi beberapa jabatan. Jumlah karyawan di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung berjumlah 85 orang, yang terdiri dari Direktur Utama 1 orang. Direktur Keuangan 1 orang, Asisten Keuangan 1 orang, Staff Admin 1 orang, staff operasional 10 orang, staff marketing 11 orang, Kepala Lapangan 1 orang, Buruh Kasar pengangkutan 30 orang, Buruh Kasar penjemuran 30 orang.

Untuk memperhatikan aspek *Organizational Citizenahip Behavior (OCB)*. Perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum di dalam deskripsi pekerjaannya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini dapat tercemin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* agar mendapatkan tugas-tugas yang ekstra. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka. Organ dalam Wulandari (2015 : 9), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap *OCB* untuk item perilaku, menyatakan bahwa banyak karyawan yang tidak bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat. Hal ini menimbulkan karyawan lebih fokus dengan pekerjaan yang menjadi pekerjaan karyawan. Hal itu pun terjadi untuk item mempertimbangkan dampak dari tindakannya terhadap rekan kerja. Karyawan lebih

mempertimbangkan dampak dari tindakan yang dikerjakan dibanding mempertimbangkan dampak dari tindakan terhadap rekan kerja.

Selanjutnya untuk item memberikan rekomendasi atau saran berdasarkan yang peneliti temukan banyak karyawan yang tidak memberi rekomendasi atau saran. Karyawan lebih cenderung memberi inovasi atas pekerjaannya.

Hal diatas di pertegas berdasarkan hasil wawancara kepada SDM tentang *OCB* adalah untuk item tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan kesulitannya dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja. Hal ini menyatakan bahwa karyawan lebih setuju untuk menghabiskan waktu dan menegeluhkan kesulitannya dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja,

Variabel-variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti disebutkan diatas, peneliti mengambil dua variabel yaitu Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah Komitmen Organisaional. Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan di dalam organisasi dan proses yang berkelanjutan yaitu anggota organisasi memperlihatkan perhatiannya terhadap organisasi dari keberhasilan serta peningkatan yang berkelanjutan Putri (2015). Sedangkan menurut Suwardi dan Joko (2011) percaya dan menerima suatu tujuan atau nilai dari organisasi, rela untuk melakukan usaha demi mencapai tujuan organisasi serta memiliki harapan yang besar agar tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi adalah beberapa aspek dari konsep Komitmen Organisaional.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah bentuk sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan bentuk saling percaya antara organisasi dan karyawan dalam memberikan dan menerima tugas dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama sama.

Komitmen adalah salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang mempunyai

Komitmen Organisasional dapat melakukan pekerjaannya tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal apa yang digolongkan sebagai bentuk usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Karyawan yang berkomitmen dapat bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai keadaan dimana seseorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasional adalah sebuah kemauan agar mengerahkan upaya ekstra untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pada dasarnya Komitmen Organisasional dapat menjadi predicator *Organizational Citizenship Behavior* (Zeinabadi & Saleh, 2011). Darmawan (2013:148) berpendapat bahwa upaya-upaya untuk membangun Komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang dan individu-individu yang memiliki Komitmen terhadap organisasi, memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki Komitmen. Azeem (2010) berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mengejar kualitas tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi karyawannya, namun juga pada bagaimana organisasi meningkatkan Komitmen karyawannya baik pada pekerjaan maupun pada arahan atasan.

Mengenai Komitmen Organisasional berdasarkan wawancara kepada pimpinan sesuai dengan indikator Komitmen Organisasional dapat di ketahui bahwa:

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap Komitmen Organisasional yaitu untuk item perilaku, menyatakan bahwa masih ada karyawan yang kurang memodifikasi tujuan perusahaan. Hal ini membuat karyawan kurang rela menyumbangkan tenaga dan waktu luang mencapai tujuan perusahaan. Hal ini pun terjadi untuk item masih ada karyawan yang tidak peduli dengan nasib perusahaan, sehingga kurangnya partisipasi karyawan untuk bekerjasama dan mewujudkan tujuan perusahaan. Selanjutnya untuk item masih ada karyawan yang mempunyai keinginan pindah kerja, karyawan juga enggan untuk lembur karena tidak mau mengorbankan kepentingan pribadinya hanya untuk lembur, misalnya pada saat weekend namun harus lembur karena adanya *deadline* pekerjaan yang harus segera diselesaikan, namun

karyawan enggan untuk lembur karena menurut karyawan saat hari libur adalah waktu untuk keluarga.

Selain Komitmen Organisasional ada faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi pacuan dalam organisasi agar dapat membeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang membantu pengembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan Kepuasan Kerja yang tinggi (Laschinger, Finegan, Shamian, dan Casier; dalam Arishanti, 2009:45). Budaya yang dibentuk oleh sebuah organisasi adalah sebagai aset *intangible* yang menjadi tuntutan anggota organisasi. Budaya adalah sebagai pengikat dalam bertindak dan sebagai pengatur orang-orang di dalam organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang diinginkan organisasi.

Mengenai Budaya Organisasi berdasarkan wawancara kepada pimpinan sesuai dengan indikator Budaya Organisasi dapat diketahui bahwa:

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap Budaya Organisasi untuk item perilaku menyatakan bahwa karyawan masih kurang termotivasi untuk kreatif dan inovatif dalam organisasi, bahkan dalam pengambilan resiko. Hal ini menyatakan karyawan kurang kreatif dalam organisasi. Untuk item berikutnya karyawan masih kurang teliti dalam memperhatikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kurang detail dalam mengecek pekerjaan yang harus di kerjakan. Untuk item berikutnya masih ada karyawan yang kurang dalam menggunakan teknik yang menghasilkan hasil pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja kurang memperhatikan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil dalam perusahaan. Masih ada karyawan yang memperhitungkan hasil pekerjaan karyawan lain, misalnya karyawan kurang bergairah dalam berprestasi. Masih ada karyawan yang tidak bisa bekerja dalam tim, misalnya karyawan lebih banyak mengerjakan pekerjaan secara individu. Masih ada karyawan yang agresif dalam perusahaan, misalnya karyawan sering bermalas-malasan untuk bekerja. Masih

ada karyawan yang kurang mantap dalam perusahaan, misalnya karyawan selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai'

Berdasarkan hasil prasurvey dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Selain hasil pra survey dan uraian teori diatas, beberapa penelitian terdahulu tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu hasil penelitian Hamdani (2011) menyatakan yang menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikansi antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Komitmen Organisasional Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga peneliti merumuskan dalam sebuah judul skripsi; "**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. CAHYA BAGUS MANDIRI DI BANDAR LAMPUNG**".

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat diambil adalah perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang masih kurang pada PT. Cahya Bagus Mandiri di Bandar Lampung. Oleh karena itu dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
2. Apakah pengaruh Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasional secara bersama- sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Cahya Bagus Mandiri di Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Liangkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan kebutuhan penelitian yaitu pada bulan Desember 2018 hingga Maret 2019

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata satu Manajemen di IIB Darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian- penelitian ini.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan saran berupa hasil pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi untuk mencapai *Organizational Citizenship Behavior* yang maksimal pada PT. Cahya Bagus Mandiri di Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Penelitian Dimasa Yang Akan Datang

Sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya tentang *OCB*, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi sehingga menjadi bahan pertimbangan perusahaan atau perusahaan lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, obyek studi, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis dan metode analisis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, analisis data beserta dengan penjelasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian, dan gambaran untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasional

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen *Organizational* menurut Gibson dalam Murnanaka (2012: 19) merupakan identifikasi, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sebuah keyakinan yang kuat terhadap tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyuningsih (2009) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi kepribadiannya dalam sebuah organisasi serta keterikatan di dalam suatu perusahaan.

Sedangkan Mathris dan Jackson dalam Sopiah (2008) Mendefinisikan Komitmen Organisasional dimana karyawan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, yang meliputi sikap saling menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Rendahnya Komitmen menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Brodoastuti, 2016, Komitmen memiliki peranan penting yaitu kinerja seseorang dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya Komitmen yang menjadi acuan dan dorongan supaya membuat ia lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Kemudian Newstorm & Davis dalam Nydia (2012: 19) mendefinisikan bahwa Komitmen Organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi. Komitmen Organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat Komitmen Organisasional yang tinggi dapat berdampak pada

kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi Komitmen seorang karyawan sebagai berikut:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk dalam masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi dalam kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, misalnya identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

Pendapat, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi Komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik dalam peran, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat Komitmen karyawan pada perusahaan.

Sehingga karyawan baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlaianan.

2.1.3 Komponen Komitmen Organisasional

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek Komitmen antara lain :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri.

2. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang berdasarkan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, Komitmen ini terbentuk dasar untung dan rugi, kemudian pertimbangkan apa yang harus dikorbankan jika ingin menetap pada suatu perusahaan.
3. *Normative Commitment*, adalah Komitmen yang berdasarkan pada norma yang ada dalam diri setiap karyawan, akan berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.1.4 Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam Organisasi adalah sebagai pegawai yang benar-benar menunjukkan Komitmen tinggi terhadap perusahaan atau, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.5 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) Komitmen Organisasi memiliki tiga indikator utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi agar terwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap kepuasan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan tanpa mengharapkan sesuatu. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Pascale dan Athos dalam Sopiah (2008:128) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan. Budaya Organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pimpinan, dan karyawan) yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan tipe struktur organisasi. Budaya Organisasi melalui struktur organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama Budaya Organisasi, karena seseorang hanya akan bergabung pada organisasi yang dirasakan sesuai, demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dengan dan menerima orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai di dalam organisasi. Luthan (1995) dalam Rohman (2009) menyatakan bahwa Budaya Organisasi sangatlah kompleks, sebab ada banyak ketidaksepahaman tentang konsepnya. Brown (1998: 231) dalam Ginting (2013), bahwa isi suatu Budaya Organisasi berasal dari tiga sumber Budaya Organisasi yaitu : pendiri organisasi, pengalaman organisasi dan karyawan. Prof. DR. H. Aburrahmat Fathoni (2008:107) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Menurut Wibowo (2010), "Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) Budaya Organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami Budaya Organisasi dengan pengertian serupa.

Menurut Mathis & Jackson (2010, p.128) Budaya Organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota Organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012, p.51) Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan Budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

2.2.2 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya Organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan Komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis *programming, budgeting, controlling, monitoring*, evaluasi, dan lainnya (Mondy dan Noe dalam Riani, 2011: 7). Adapun fungsi Budaya Organisasi menurut Robbins (Riani, 2011: 8), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

Pengkajian terhadap Budaya Organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengkajian terhadap Budaya Organisasi sebagai salah satu aspek dari perilaku organisasi, secara keilmuan memiliki arti penting karena dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan. Pentingnya kajian terhadap Budaya Organisasi secara pragmatis

dapat dilihat dari peranannya. Veithzal (2009: 430) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi berperan dalam:

- a. Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memberikan cirri identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali).

Sesuai konteks tersebut, Budaya Organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, jelas bahwa pengkajian Budaya Organisasi ini memiliki arti penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatismenya.

2.2.3 Teori Budaya Organisasi

Terdapat tiga asumsi yang mengarahkan teori Budaya Organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan persaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahan yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi.
2. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi.
3. Budaya bervariasi dalam organisasi yang berbeda dan interpretasi tindakan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robert (2008:80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting.

2.2.5 Indikator Budaya organisasi

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan Budaya Organisasi, menurut Robbins dan Judge (2008:256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat Budaya Organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Se jauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Se jauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim
- 6) Keagresifan. Se jauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Kemantapan. Se jauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.3 *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

2.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka. Organ dalam Wulandari (2015 : 9), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

2.3.2 Prediktor *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

Para peneliti kemudian menyebutkan bahwa kepuasan kerja terlalu luas sebagai suatu konstruksi untuk prediksi yang akurat dari *OCB* (Deluga, Jahangir, Akbar, & Haq dalam Wulandari (2015:11) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi *OCB* yaitu:

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (*Job Satisfaction and Organizational Commitment*)

Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan *OCB*. Individu dengan Kepuasan Kerja yang tinggi memiliki kemungkinan untuk berperilaku

OCB. Komitmen Organisasional juga memiliki hubungan positif dengan *OCB*. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku *OCB*.

2. Persepsi Peran (*Role Perceptions*)

Persepsi Peran meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, keduanya ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan *OCB*. Di sisi lain, kejelasan peran (*Role Clarity*) dan fasilitas peran (*Role Facilitation*) berhubungan positif.

3. Persepsi Keadilan (*Fairness Perceptions*)

Mengacu pada perasaan karyawan pada keputusan organisasi, apakah mereka dilibatkan dalam ide dan aspirasi, dan juga apakah mereka merasa cukup dihargai dan diberikan tanggung jawab. Persepsi keadilan berpengaruh positif dengan *OCB*.

4. Disposisi Individu (*Individual Disposition*)

Kepribadian Individu meliputi efektivitas positif, efektivitas negatif, kesadaran dan keramahan telah ditemukan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku *OCB*. Kepribadian dapat menjadi ukuran penting dalam mengendalikan pengaruh terhadap perilaku.

5. Usia Karyawan (Employee Age)

Pekerja dengan usia muda dan usai tua memandang pekerjaan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Pekerja dengan usia muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel, sebaiknya pekerja usia tua lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Perbedaan ini dapat menyebabkan motif penting yang berbeda dalam berperilaku *OCB*.

OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.3.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

Menurut Organ dalam Wulandari (2015: 9), *OCB* terdiri dari 5 indikator, yaitu:

1. Altruism

Perilaku membantumeringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

2. Courtesy

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dari informasi yang diperlukan kepada rekankerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privaso mereka.

3. Sportsmanship

Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

4. Civic Virtue

Terlibat dari ikut tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan- pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

5. Conscientiousness

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

2.4 Penelitian Terdahulu

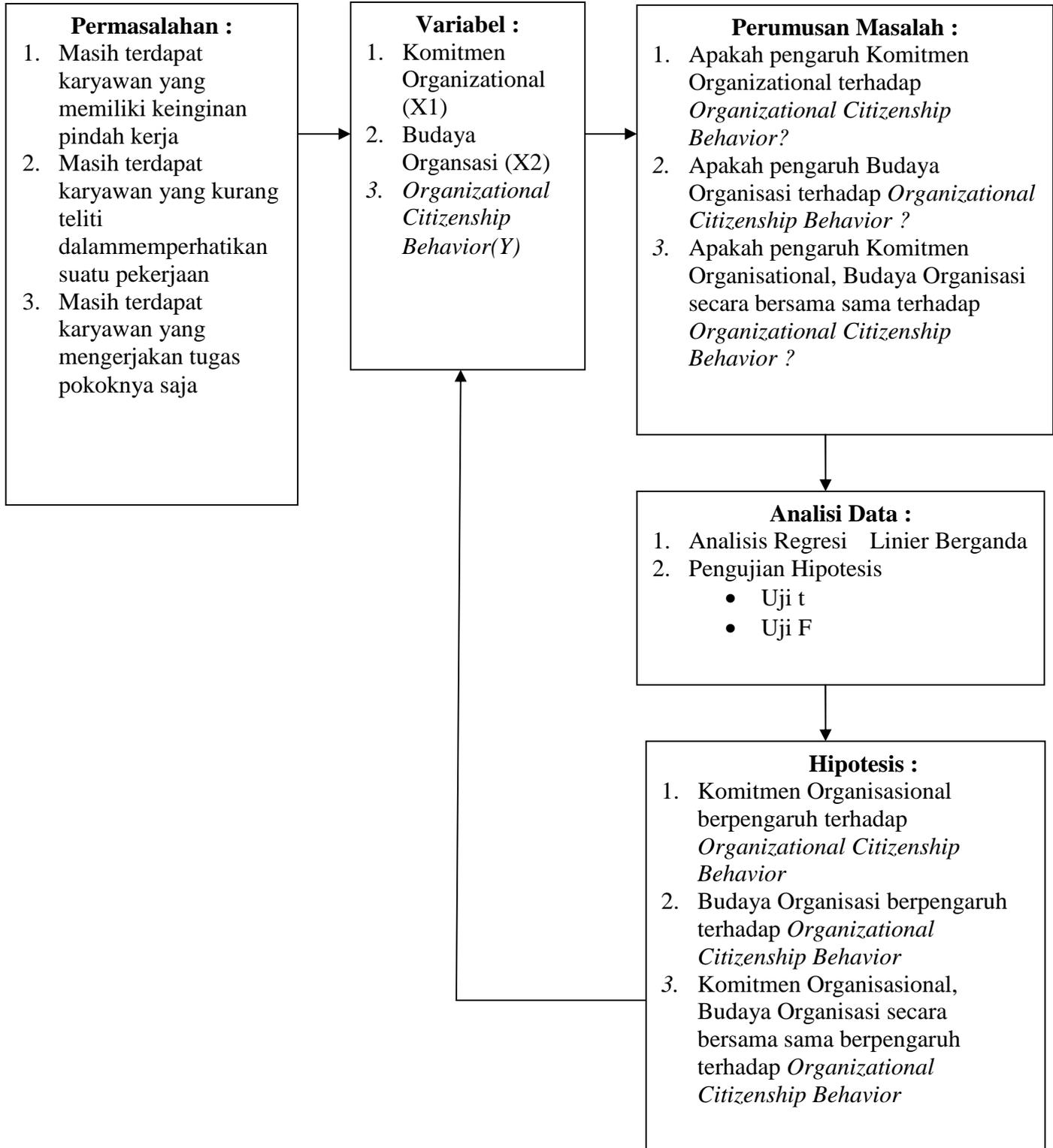
Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Bodroastuti; Tri, 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Study kasus pada PT. Sinar Surya Indah Sukoharjo	Kuantitatif	Menyatakan bahwa Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Akbar, Amirul, (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Studi pada Karyawan PT Pertambangan Emas Surabaya)	Kuantitatif	Menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Iswara PutraBgus Asta., Kartika	Pengaruh Komitmen Organisasional dan	Kuantitatif	Menyimpulkan bahwa Komitmen

Devi, A.A SagungLina., 2016,	Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di PT. Kelapa Sawit Dikota Surabaya		Organisasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
Dyah Puspita, Rini, Rusdarti Suparjo (2013)	Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB): <i>Studi pada PT. Plasa Simpang lima Semarang</i>	Kuantitatif	Menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan pengaruh positif signifikan terhadap (OCB) Budaya berpengaruh positif dan signifikan Organisasi tentang (OCB), Kepuasan Kerja dan efek positif yang signifikan terhadap (OCB)
Oemar, Yohanes (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (studi pada PT Perwira Bhakti Sentrasejahtera Dikota Semarang)	Kuantitatif	Menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen Organisasi merupakan perwujudan psikologi yang mengkarakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen dan Meyer dalam Prabowo, 2014: 71).Selanjutnya Allen dan Meyer dalam Prabowo (2014: 71) menjelaskan Komitmen Organisasional merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan dimana mereka selalu memihak perusahaannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. *OCB* merupakan perilaku yang merefleksikan Komitmen Organisasi karyawan terhadap organisasinya (Dargahi, Alirezaie, Shaham, dalam Prabowo, 2014: 71).

Wijaya et.al (2014) juga menyatakan Komitmen Organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H1 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB)

Hasil penelitian Oemar (2014) menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan, kondisi ini menunjukkan jika Budaya Organisasi semakin kuat maka *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* karyawan juga mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya. Erkultu (2011) menyatakan bahwa Budaya Organisasi mampu menjelaskan dan memberikan peranan yang penting dalam hubungan antara keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dalam suatu organisasi.Rini dkk (2013) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, makin tinggi pemahaman karyawan

tentang Budaya Organisasi maka semakin mudah perilaku *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* terbentuk.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan dan jika karyawan puas terhadap pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan *OCB*.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2013), Fitrianasari (2013), Wijaya et.al (2014), dan Oemar (2014) serta Rini (2013) yang menyatakan Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H3 : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, p.36) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini yang rasional merupakan kegiatan penelitian yang digunakan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ada, jenis penelitian ini menggambarkan keadaan-keadaan yang ada untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel dengan pengukuran data berdasarkan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif yang merupakan penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan sebab akibat (kuasal). Pada variabel pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Cahya Bagus Mandiri.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab masalah riset nya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada perusahaan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2016,p.137) yaitu:

3.3.1 Studi Kepustakaan (*Library Reasearch*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkajiberbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang *OCB* pada PT. Cahya Bagus Mandiri.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), dapat dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk dapat menghasilkan data primer (data yang diambil langsung dari instansi). Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik pengumpulan data menurut Sugiono (2016,p137) melalui wawancara, angket dan observasi:

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal- hal reponden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan kepada pemimpin perusahaan.

2. Penyebaran Angket

Hasil kuesioner ini lah yang akan dikuantifikasi, disusun tabel-tabel dan dianalisa secara statistic untuk menarik kesimpulan penelitian. Skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala *likert*. Alasan menggunakan skala *likert* memberikan kesempatan kepada responden untuk dapat memilih keinginan mereka secara spesifik dan untuk mengukur variabel independen dan dependent menggunakan skor untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Skala *Likert*

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016,p.80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri yang berjumlah 85 karyawan.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri
Bandar Lampung

NO	Departemen	Jabatan/Posisi	Jumlah
1	Unit Kantor Dan Lapangan	Direktur Utama	1
		Direktur Keuangan	1
		Asisten Keuangan	1
2	Unit Kantor	Staff Administrasi	1
		Staff Operasional	10
		Staff Marketing	10
3	Unit Lapangan	Kepala Lapangan	1

	Buruh Kasar Pengangkut	30
	Buruh Kasar Penjemur	30
Jumlah		85

Sumber: PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung, Tahun 2018

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016,p.81) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga seluruh karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri yang berjumlah 85 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2016,p.63) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

3.5.1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2016,p.64), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini ada dua variabel independen yang diteliti diantaranya adalah Komitmen Organisasional (X1) Budaya Organisasi (X2).

3.5.2 Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2016,p.64), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah

yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah *Organizational Citizenship Behavior*(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016, p.38) definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Skala
Komitmen Organisasional (X1)	Gibson dalam Muranka (2012: 19) : Komitmen Organisasional adalah identifikasirasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas 	Interval
Budaya Organisasi (X2)	Robbins (2015: 355) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketanggapan 2. Dorongan 3. Kepemimpinan 4. Keramahan 5. Kemampuan 	Interval

	dihargai oleh organisasi.		
OCB (Y)	Wulandari (2015) : OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system <i>reward</i> formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Courtesy</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Civic Virtue</i> 5. <i>Conscientiousnes</i> 	Interval

Sumber : Data tahun 2018

3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016,p.125) Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dan keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Koefisien kolerasi item-item total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_x = Koefisien kolerasi item-total (*Bivariate Pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

1. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:
2. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05)) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) menurut Sugiyono (2016,p.125)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016,p.135) Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam SPSS uji yang sering digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right] \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ^2 = Varian total

Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 kurang baik, 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik (reliable).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel-variabel bebas (menurut Sugiyono 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortohonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* , dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.8.3 Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2016) Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah suatu studi empiris sebaiknya menggunakan fungsi berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) Analisis Kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistic guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *OCB* dalam penelitian ini adalah : Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E_t$$

Keterangan:

Y = Variabel *Organizational Citizhenship Behavior*

X_1 = Variabel Komitmen Organisasional

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

X_3 = Variabel Budaya Organisasi

a = Intercept

b = Koefisien regresi

E_t = Kesalahan penggunaan (error term)

3.9.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Menurut Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 , X_2 , ... X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Kriteria pengujian adalah, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya. Menurut Sugiyono (2016)

3.9.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 , X_2 , ... X_n secara bersamaan

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus F hitung pada analisis regresi adalah:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah amatan

Kriteria pengujian adalah, jika $f \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, atau membandingkan nilai signifikansi dengan α .

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung berjumlah 85 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	56.7
Perempuan	13	43.3
Jumlah	30	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 17 atau 56,7%. (Lampiran 3).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 25 tahun	20	66.7
26 - 30 tahun	8	26.7
31 - 35 tahun	2	6.7
Total	30	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-25 tahun, artinya artinya karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh pegawai yang berusia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 66,7%. (Lampiran 4)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* yang disebarkan kepada 85 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X₁)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini berhasil sukses	13	43,3	6	20	4	13,3	7	23,3	0.0	0.0
2	Karyawan merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa perusahaan tempat karyawan bekerja adalah perusahaan yang bagus	6	20	10	33,3	12	40	2	6,7	0.0	0.0
3	Karyawan bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan perusahaan ini	4	13,3	14	46,7	8	26,7	4	13,3	0.0	0.0
4	Prinsip nilai kinerja karyawan sejalan dengan prinsip nilai kinerja perusahaan ini	8	26,7	13	43,3	8	26,7	1	3,3	0.0	0.0

5	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	5	16,7	9	30	11	36,7	5	16,7	0.0	0.0
6	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi karyawan untuk berprestasi	9	30	9	30	8	26.7	4	13.3	0.0	0.0
7	Karyawan lebih memilih untuk bergabung dengan perusahaan ini sebagai tempat karyawan bekerja daripada perusahaan lain	4	13.3	11	36.7	10	33.3	5	16.7	0.0	0.0
8	Karyawan sangat peduli dengan nasib perusahaan ini	5	16.7	9	30	12	40	4	13.3	0.0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 yaitu Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 3 yaitu Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini, sebanyak 4 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan termotivasi untuk kreatif dan inovatif	13	43.3	5	16.7	9	30	3	10	0.0	0.0
2	Karyawan termotivasi untuk menghasilkan keluaran (output) dari sebuah pekerjaan yang berjumlah banyak	7	23.3	9	30	12	40	2	6.7	0.0	0.0
3	Karyawan selalu menjaga kualitas pekerjaan yang baik	11	36.7	10	33.3	5	16.7	4	13.3	0.0	0.0
4	Karyawan menjalankan pekerjaan secara detail atau sapa ke hal - hal kecil	16	53.3	6	20	4	13.3	4	13.3	0.0	0.0
5	Karyawan selalu mampu	7	23.3	9	30	11	36.7	3	10	0.0	0.0

	membuat pegawai bergairah untuk berprestasi											
6	Karyawan memposisikan pegawai sebagai anggota organisasi yang terhormat	10	33.3	10	33.3	4	13.3	6	20	0.0	0.0	
7	Karyawan selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai	8	26.7	10	33.3	6	20	6	20	0.0	0.0	
8	Karyawan selalu mampu membuat pegawai tidak malas –malas untuk bekerja	8	26.7	9	30	9	30	4	13.3	0.0	0.0	

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Karyawan menjalankan pekerjaan secara detail atau sampai ke hal-hal kecil, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 2, yaitu Karyawan termotivasi untuk menghasilkan keluaran (output) dari sebuah pekerjaan yang berjumlah banyak, sebanyak 7 orang.(Lampiran 5)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya membantu rekan kerja agar bekerja lebih produktif	4	13.3	12	40	10	33.3	4	13.3	0.0	0.0
2	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki pekerjaan banyak	4	13.3	12	40	11	36.7	3	10	0.0	0.0
3	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya membantu pekerjaan rekan kerja yang pernah absen	5	16.7	10	33.3	11	36.7	2	6.7	0.0	0.0
4	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan,	9	30	12	40	7	23.3	2	6.7	0.0	0.0

	saya tidak mengkritik hal-hal yang sepele, namun berupaya membantu memperbaiki										
5	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan	6	20	11	36.7	11	36.7	2	6.7	0.0	0.0
6	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya mengikuti dan berpartisipasi dalam <i>meeting</i> di perusahaan	9	30	8	26.7	8	26.7	5	16.7	0.0	0.0
7	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya memberikan perhatian terhadap segala hal yang memberikan informasi mengenai perusahaan	7	23.3	13	43.3	4	13.3	6	20	0.0	0.0
8	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya menginformasikan sesuatu sebelum mengambil keputusan	9	30	9	30	10	33.3	2	6.7	0.0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya tidak mengkritik hal-hal yang sepele, namun berupaya membantu memperbaiki sebanyak 9 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya membangu rekan kerja agar bekerja lebih produktif, sebanyak 4 orang. (Lampiran 5)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,400	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,746	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,366	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,721	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,798	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,575	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,692	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,773	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komitmen Organisasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,798 dan paling rendah 0,366. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasional dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,772	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,534	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,770	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,540	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,619	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,544	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,611	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,518	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,772 dan paling rendah 0,518. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,690	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,775	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,598	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,726	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,563	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,724	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,521	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,692	0361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,775 dan paling rendah 0,521. Dengan demikian seluruh item pernyataan *Organizational Citizenship Behaviour* dinyatakan valid.(Lampiran 6)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Komitmen Organisasional (X ₁)	0,771	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X ₂)	0,763	0,8000 – 1,000	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,812	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Komitmen Organisasional (X₁) sebesar 0,771 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,763 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,812 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.(Lampiran 7).

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior	0,526	0,05	Sig>Alpha	Linier
Budaya Organisasi terhadap	0,454	0,05	Sig>Alpha	Linier

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional(X_1) terhadap Organizational Citizenship Behavior(Y) sebesar 0,526 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior sebesar (Y)* 0,454 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.(Lampiran 8)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasional	1.000	1.000	Bebas gejala multikolineritas
Budaya Organisasi	1.000	1.000	Bebas gejala multikolineritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9).

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	5,715
Komitmen Organisasional	0,818
Budaya Organisasi	0,361

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 5,715 + 0,818 X_1 + 0,361 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 5,715 satu satuan jika jumlah variabel Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Komitmen Organisasional (X₁)

Jika jumlah Komitmen Organisasional naik sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,818 satu satuan.

c. Koefisien Budaya Organisasi(X₂)

Jika jumlah Budaya Organisasi naik satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* akan berkurang sebesar 0,361 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional(X₁) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* karena diperoleh nilai beta sebesar 0,818.

Tabel 4.14
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi	0.804 ^a	0.646

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,804 artinya variabel Komitmen Organisasional(X_1), dan Budaya Organisasi(X_2) mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*(Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Komitmen Organisasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah positif artinya jika Komitmen Organisasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) naik maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat.(Lampiran 10)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasional	0,00	0,05	Sig<alpha	7,047	2,051	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Budaya Organisasi	0,00	0,05	Sig<alpha	2,144	2,051	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

1. Pengaruh Komitmen Organisasional (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Komitmen Organisasional (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,047 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=55-2=53$) adalah 2,051jadi $t_{hitung} (7,047) > t_{tabel} (2,051)$ dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.(Lampiran 10)

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Budaya Organisasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,144 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=55-2=53$) adalah 2,051 jadi $t_{hitung} (2,144) > t_{tabel} (2,051)$ dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi	24.671	3,35	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasional (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 30. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $30 - 2 = 28$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,35 dan f_{hitung} 24.671.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 24.671 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,17. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu < 0,05 maka

keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Komitmen Organisasional (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.(Lampiran 10)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Komitmen Organisasional (X_1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai thitung *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 7.047. Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. Komitmen Organisasional merupakan identifikasi, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Tanpa adanya Komitmen Organisasional yang dilakukan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat diberjalan dengan efektif. Komitmen Organisasional dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan-kesalahan penyampaian dan penerimaan informasi.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga semakin baik Budaya Organisasi pada PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai thitung *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 8,453.

4.6.3 Pembahasan Komitmen Organisasional (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai *f* hitung *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 45,750. Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.

Komitmen Organisasional yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan disiplin kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Komitmen Organisasional maka akan berdampak dalam peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, karyawan dengan kata lain semakin meningkatnya Komitmen Organisasional maka akan ada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Komitmen Organisasional dan meningkatkan variabel Budaya Organisasi maka akan berdampak dalam peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi maka akan berdampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung
3. Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

- Perusahaan harus mengefektifkan dan menefesiensikan waktu kerja karyawan. Saran berikutnya adalah
- Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan betah dan nyaman.
- Perusahaan harus memposisikan karyawan sebagai anggota organisasi yang terhormat.
- Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap segala hal yang memberikan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Amirul, 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pt. XYZ Surabaya*
- Atmaja dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-jurnal. Univ. Udayana-Bali.
- Azeem, S. M. 2010. *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman*. *Psychology*. 1: pp: 295-299.
- Bodroastuti, Tri, 2016, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*, JDEB, Vol 13 No. 1 Maret 2016
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprima Media Grafika.
- Fitrianasari, Dini et.al. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo)*. Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya. Malang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, R.L., R.C Ginnett., G.J. Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Northouse, Peter G. 2013. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Edisi Keenam. Jakarta: Permata Putri.
- Panggabean, Mutiara S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prabowo, Adhityo. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat RSUP Dr.Kariadi Semarang)*. UNDIP. Semarang.
- Ratnaningsih. SY. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Media Mahardika. Vol.11 No.2
- Robbins, Stephans. 2006. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.

- Robbins SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Wijaya, Ferry Jaya et. al. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT XYZ Surabaya*. Program Studi Manajemen. Univ. Kristen Petra. Surabaya
- Wulandari, Puput. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta*. Univ. Negeri Yogyakarta.
- Zeinabadi, Salehi. 2011. Job Satisfaction and Organizational Commitment as antecedent of *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* of Teachers, in Iran, *Journal Social and Behavioral Sciences.*, pp : 998-1003

Lampiran 1



No. Responden

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR”** (Studi pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung).

Bersama ini saya,

Nama : IntanMarcelina
NPM : 1512110120
Email : Intanmarcelina36@gmail.com
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya
Dosen Pembimbing : Linda Septarina, Dra, M.M
Email : lindaseptarinaeff@yahoo.com

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda () pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Usia :

a. 20th – 25th

c. 31th – 35th

b. 26th – 30th

d. 41th – 45th

4. Pendidikan :

Strata 1 Diploma SMA

5. Status Karyawan :

Karyawan Tetap Tidak Tetap

Kontrak

II. Berilah tanda ceklis () pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Komitmen Organisasional (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini berhasil sukses					
2	Karyawan merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa perusahaan tempat saya bekerja adalah perusahaan yang bagus					
3	Karyawan bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan perusahaan ini					
4	Prinsip nilai kinerja Karyawan sejalan dengan prinsip nilai kinerja perusahaan ini					
5	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
6	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi					
7	Karyawan lebih memilih untuk bergabung dengan perusahaan ini sebagai tempat Karyawan bekerja daripada perusahaan lain					
8	Karyawan sangat peduli dengan nasib perusahaan ini					

2. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan termotivasi untuk kreatif dan inovatif					
2	Karyawan termotivasi untuk menghasilkan keluaran (output) dari sebuah pekerjaan yang berjumlah banyak					
3	Karyawan selalu menjaga kualitas pekerjaan yang baik					
4	Karyawan menjalankan pekerjaan secara detail atau sampai ke hal - hal kecil					
5	Karyawan selalu mampu membuat pegawai bergairah untuk berprestasi					
6	Karyawan memposisikan pegawai sebagai anggota organisasi yang terhormat					
7	Karyawan selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai					
8	Karyawan selalu mampu membuat pegawai tidak malas –malas untuk bekerja					

3. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya membantu rekan kerja agar bekerja lebih produktif					
2	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki pekerjaan banyak					
3	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya membantu pekerjaan rekan kerja yang pernah absen					
4	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya tidak mengkritik hal-hal yang sepele, namun berupaya membantu memperbaiki					
5	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan					
6	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya mengikuti dan berpartisipasi dalam <i>meeting</i> di perusahaan					
7	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya memberikan perhatian terhadap segala hal yang memberikan informasi mengenai perusahaan					
8	Setelah saya selesai mengerjakan pekerjaan, saya menginformasikan sesuatu sebelum mengambil keputusan					

Lampiran 2

Data Hasil Pengumpulan Kuesioner Jawaban Responden

1. Data Kuesioner Variabel Komitmen Organisasional (X₁)

No	X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6	X1_P7	X1_P8	Jumlah_X1
1	5	3	4	5	5	3	3	5	33
2	2	5	5	3	2	5	2	3	27
3	5	5	4	5	2	5	2	2	30
4	5	3	5	3	3	4	3	3	29
5	5	4	4	4	3	2	4	2	28
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	2	4	4	4	4	4	4	4	30
8	5	3	2	4	3	5	3	3	28
9	5	4	4	5	4	4	4	4	34
10	5	3	3	3	3	3	3	3	26
11	2	4	2	4	4	4	4	4	28
12	5	5	4	5	5	5	5	5	39
13	3	3	2	5	4	2	3	4	26
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	5	4	5	4	4	4	4	4	34
16	2	3	4	3	3	5	3	3	26
17	5	3	3	3	3	3	3	3	26
18	5	4	3	4	4	4	4	4	32
19	4	3	5	3	3	3	3	3	27
20	4	5	4	5	5	5	5	5	38
21	3	2	3	4	2	5	4	2	25

22	5	3	4	3	3	3	3	3	27
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	3	4	4	2	4	29
25	3	4	3	4	4	4	4	3	29
26	4	3	4	4	3	2	2	3	25
27	2	4	3	4	2	3	4	4	26
28	4	3	3	4	3	3	4	3	27
29	2	5	3	5	5	5	5	5	35
30	3	3	4	4	3	3	3	3	26

2. Data Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No	X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	X2_P7	X2_P8	Jumlah_X2
1	5	4	5	5	3	5	4	5	36
2	5	3	5	2	5	5	5	2	32
3	5	2	5	5	5	5	4	2	33
4	4	3	3	5	3	4	5	3	30
5	3	4	4	5	4	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	4	5	5	39
7	4	4	4	2	4	4	4	4	30
8	5	3	5	5	3	2	4	3	30
9	3	3	2	5	4	2	3	4	26
10	2	2	2	2	2	2	2	3	17
11	5	4	5	4	4	4	4	4	34
12	5	3	4	5	5	3	3	5	33
13	2	5	5	3	2	5	2	2	26

14	5	5	4	5	2	5	2	2	30
15	5	3	5	3	3	4	3	4	30
16	5	4	4	4	3	2	4	3	29
17	3	5	4	5	3	3	3	3	29
18	4	4	4	5	4	3	4	4	32
19	3	3	3	4	3	5	3	3	27
20	5	5	5	4	5	4	5	5	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	3	4	2	3	4	2	2	4	24
23	2	3	2	2	4	2	3	3	21
24	4	4	4	5	4	5	2	5	33
25	3	3	3	4	3	4	4	4	28
26	3	3	3	5	3	5	2	5	29
27	4	4	4	3	4	3	5	3	30
28	3	3	3	4	3	4	5	4	29
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	3	3	4	5	3	4	4	3	29

3. Data Kuesioner Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	Y_P7	Y_P8	Jumlah_Y
1	3	4	4	5	3	4	4	5	32
2	2	2	3	3	5	3	4	4	26
3	2	2	5	4	5	2	3	4	27
4	3	3	3	3	3	3	4	3	25

5	4	4	4	5	4	5	4	5	35
6	5	5	5	3	5	3	5	3	34
7	4	4	4	5	4	5	5	5	36
8	3	3	4	2	3	2	4	2	23
9	4	4	5	4	4	4	4	3	32
10	3	3	3	4	3	4	2	4	26
11	4	4	4	5	4	5	4	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	3	4	2	3	4	2	2	4	24
14	2	3	2	2	4	2	3	3	21
15	4	4	4	5	4	5	2	5	33
16	3	3	3	4	3	4	4	4	28
17	3	3	3	5	3	5	2	5	29
18	4	4	4	3	4	3	5	3	30
19	3	3	3	4	3	4	5	4	29
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	2	2	3	4	2	5	4	2	24
22	4	3	4	3	3	3	3	3	26
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	3	4	4	2	4	29
25	3	4	3	4	4	4	4	3	29
26	4	3	4	4	3	2	2	3	25
27	3	4	3	4	2	3	4	4	27
28	4	3	3	4	3	3	4	3	27

29	4	5	3	5	5	5	5	5	37
30	5	3	4	4	3	3	3	3	28

Lampiran 3

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	50.0	56.7	56.7
	Perempuan	13	38.2	43.3	100.0
	Total	30	88.2	100.0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Umur

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	20	58.8	66.7	66.7
	26-30 Tahun	8	23.5	26.7	93.3
	31-35 Tahun	2	5.9	6.7	100.0
	Total	30	88.2	100.0	

Lampiran 5

Hasil Jawaban Status Karyawan

		Status_Karyawan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	15	44.1	50.0	50.0
	Kontrak	13	38.2	43.3	93.3
	Tidak Tetap	2	5.9	6.7	100.0
	Total	30	88.2	100.0	

Lampiran 6
Hasil Jawaban Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strata 1	14	41.2	46.7
	Diploma	9	26.5	76.7
	SMU/Sederajat	7	20.6	100.0
	Total	30	88.2	100.0

Lampiran 7
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	23.3	23.3
	Cukup Setuju	4	13.3	36.7
	Setuju	6	20.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Pertanyaan 2

X1P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7
	Cukup Setuju	12	40.0	46.7
	Setuju	10	33.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Pertanyaan 3

X1P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Cukup Setuju	8	26.7	26.7	40.0
Valid Setuju	14	46.7	46.7	86.7
Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

X1P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Cukup Setuju	8	26.7	26.7	30.0
Valid Setuju	13	43.3	43.3	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

X1P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
Cukup Setuju	11	36.7	36.7	53.3
Valid Setuju	9	30.0	30.0	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

X1P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Cukup Setuju	8	26.7	26.7	40.0
Valid Setuju	9	30.0	30.0	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 7

X1P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
Cukup Setuju	10	33.3	33.3	50.0
Valid Setuju	11	36.7	36.7	86.7
Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan8

X1P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Cukup Setuju	12	40.0	40.0	53.3
Valid Setuju	9	30.0	30.0	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi(X2)

Pertanyaan 1

X2P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Cukup Setuju	9	30.0	30.0	40.0
Valid Setuju	5	16.7	16.7	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

X2P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Cukup Setuju	12	40.0	40.0	46.7
Valid Setuju	9	30.0	30.0	76.7
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

X2P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Cukup Setuju	5	16.7	16.7	30.0
Valid Setuju	10	33.3	33.3	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

X2P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Cukup Setuju	4	13.3	13.3	26.7
Valid Setuju	6	20.0	20.0	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

X2P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Cukup Setuju	11	36.7	36.7	46.7
Valid Setuju	9	30.0	30.0	76.7
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

X2P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Cukup Setuju	4	13.3	13.3	33.3
Valid Setuju	10	33.3	33.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 7

X2P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Cukup Setuju	6	20.0	20.0	40.0
Valid Setuju	10	33.3	33.3	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 8

X2P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Cukup Setuju	9	30.0	30.0	43.3
Valid Setuju	9	30.0	30.0	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Reponden Variabel Organizational Citizenship Behavior

(Y)

Pertanyaan 1

YP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Cukup Setuju	10	33.3	33.3	46.7
Valid Setuju	12	40.0	40.0	86.7
Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan2

YP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Cukup Setuju	11	36.7	36.7	46.7
Valid Setuju	12	40.0	40.0	86.7
Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan3

YP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Cukup Setuju	11	36.7	36.7	43.3
Valid Setuju	12	40.0	40.0	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan4

YP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Cukup Setuju	7	23.3	23.3	30.0
Valid Setuju	12	40.0	40.0	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

YP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Cukup Setuju	11	36.7	36.7	43.3
Valid Setuju	11	36.7	36.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

YP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
Cukup Setuju	8	26.7	26.7	43.3
Valid Setuju	8	26.7	26.7	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan 7

YP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Cukup Setuju	4	13.3	13.3	33.3
Valid Setuju	13	43.3	43.3	76.7
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pertanyaan8

YP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Cukup Setuju	10	33.3	33.3	40.0
Valid Setuju	9	30.0	30.0	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 8

Komitmen Organisasional (X₁)

		Correlations								
		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6	X1_P7	X1_P8	Jumlah_X1
X1_P1	Pearson Correlation	1	.042	.281	.191	.211	-.031	.040	.045	.400*
	Sig. (2-tailed)		.825	.132	.311	.264	.869	.835	.815	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P2	Pearson Correlation	.042	1	.305	.534**	.468**	.550**	.444*	.541**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.825		.101	.002	.009	.002	.014	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P3	Pearson Correlation	.281	.305	1	-.037	.063	.193	-.058	.082	.366*
	Sig. (2-tailed)	.132	.101		.845	.739	.307	.762	.666	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P4	Pearson Correlation	.191	.534**	-.037	1	.596**	.302	.575**	.578**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.311	.002	.845		.001	.105	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P5	Pearson Correlation	.211	.468**	.063	.596**	1	.248	.623**	.869**	.798**

	Sig. (2-tailed)	.264	.009	.739	.001		.187	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P6	Pearson Correlation	-.031	.550**	.193	.302	.248	1	.363*	.301	.575**
	Sig. (2-tailed)	.869	.002	.307	.105	.187		.048	.107	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P7	Pearson Correlation	.040	.444*	-.058	.575**	.623**	.363*	1	.589**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.835	.014	.762	.001	.000	.048		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P8	Pearson Correlation	.045	.541**	.082	.578**	.869**	.301	.589**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.815	.002	.666	.001	.000	.107	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.400*	.746**	.366*	.721**	.798**	.575**	.692**	.773**	1
_X1	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.047	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

X2_P6	Pearson Correlation	.272	.241	.514**	.244	.096	1	.140	.096	.544**
	Sig. (2-tailed)	.146	.200	.004	.195	.615		.461	.614	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P7	Pearson Correlation	.477**	.138	.431*	.124	.515**	.140	1	.154	.611**
	Sig. (2-tailed)	.008	.468	.017	.515	.004	.461		.416	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P8	Pearson Correlation	.231	.269	.077	.342	.422*	.096	.154	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.219	.151	.685	.065	.020	.614	.416		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah _X2	Pearson Correlation	.772**	.534**	.770**	.540**	.619**	.544**	.611**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	.000	.002	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Y_P6	Pearson Correlation	.310	.410*	.188	.783**	.119	1	.279	.618**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.095	.024	.320	.000	.530		.135	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_P7	Pearson Correlation	.247	.384*	.271	.158	.272	.279	1	.052	.521**
	Sig. (2-tailed)	.188	.036	.148	.403	.146	.135		.787	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_P8	Pearson Correlation	.229	.458*	.143	.747**	.393*	.618**	.052	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.224	.011	.450	.000	.032	.000	.787		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah_Y	Pearson Correlation	.690**	.775**	.598**	.726**	.563**	.724**	.521**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 8

HASIL UJI RELIABILITAS

Komitmen Organisasional (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.771	8

Budaya Organisasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.763	8

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.812	8

Lampiran9

HASIL UJI LINIERITAS

Variabel X₁, Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR * KOMITMEN ORGANISASIONAL	Between Groups	(Combined)	516.800	12	43.067	3.850	.006
		Linearity	452.095	1	452.095	40.415	.000
		Deviation from Linearity	64.705	11	5.882	.526	.860
	Within Groups		190.167	17	11.186		
	Total		706.967	29			

Variabel X2, Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	271.100	14	19.364	.666	.773	
		Linearity	99.680	1	99.680	3.430	.084	
		Deviation from	171.420	13	13.186	.454	.920	
		Linearity						
		Within Groups	435.867	15	29.058			
Total			706.967	29				

Lampiran 10

Model Summary

Model	R	R Square
1	.804 ^a	.646

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL

Lampiran 11

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Jumlah_X1	1.000	1.000
Jumlah_X2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Jumlah_Y

Lampiran 12

HASIL PENGOLAHAN DATA REGRESI LINIER BERGANDA

Uji T

Komitmen Organiasional (X_1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.715	3.438		1.662	.108
Komitmen Organiasional (X_1)	.818	.116	.800	7.047	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Budaya Organisasi (X_2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.601	5.216		3.566	.001
Budaya Organisasi (X_2)	.361	.169	.375	2.144	.041

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Lampiran 13

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	456.934	2	228.467	24.671	.000 ^b
Residual	250.033	27	9.260		
Total	706.967	29			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organiasional (X_1)

Lampiran 14

Tabel r

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247

16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28		0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189

36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244

56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678

76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290

96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Lampiran 15

F Tabel

Tabel F Dengan Probabilitas 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27

24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27		3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02

52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95

80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93

Lampiran 16

Tabel t (df = 41-60)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948

58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

