

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN KC YOGYAKARTA**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)**

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Aditya Prabowo

NPM: 15 03 22050

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

NOVEMBER 2020

Skripsi

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN KC YOGYAKARTA**



Disusun oleh:

Aditya Prabowo

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Th Agung M Harsiwi", is positioned below the "Pembimbing" label.

Th Agung M Harsiwi, SE.,M.Si.

Tanggal: 16 November 2020

Skripsi

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN KC YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Aditya Prabowo
NPM :150322050

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal.....2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan
untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Drs. D. Koeshartono, M.M.

Tegar Satya Putra, SE., M.Sc.

**Yogyakarta,2020
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 158/J/1

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 18 Desember 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs.D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Aditya Prabowo
NPM : 150322050

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Aditya Prabowo telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Wakil Dekan III/FAKULTAS

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN KC YOGYAKARTA

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiaris sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang diperoleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 November 2020

Yang menyatakan



Aditya Prabowo

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta” dengan baik dan lancar.

Penulisan skripsi ditujukan sebagai syarat kelengkapan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi bagi penulis. Dengan segenap kerendahan hati, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan YME yang senantiasa memberikan berkat suka cita, kesehatan jasmani dan rohani setiap hari, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
2. Ibu, Bapak, Kakak, dan keluarga besar yang telah memberikan doa restu, semangat, dan segala bentuk dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar sekaligus menuntaskan pendidikan tepat waktu.
3. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan ilmu, waktu, tenaga, motivasi, nasihat, dan arahan sehingga skripsi terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., Msc. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Bapak Yuswanto Hery Purnama selaku DSM dan Ibu Anggie Rizki Amilia selaku HR Support Officer serta segenap karyawan Bank BTN KC Yogyakarta yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner sehingga skripsi terselesaikan dengan lancar.
7. Sahabat dan teman-teman kuliah dari group ANJAS, kontrakan Rumah Tenang, Rumah Dinas Sosial, Asik-Asik, SQUAD 15, HMPSM 2015, yang selalu mengisi kebosohan dan pengalaman tak terlupakan selama masa kuliah.
8. Teruntuk Anen, Selly, Mici, Bayu, Chris, Denis, Dion, yang secara personal turun tangan dalam membantu dan mendampingi skripsi ini sampai tuntas.

9. Seluruh anak vespa mulai dari P-Men, Scooter Brotherhood Indonesia, dan Babeh
10. Untuk mantan dan mantan gebetan yang bikin deg-degan selama kuliah.
11. Dosen-dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu selama di bangku kuliah.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan. Demi perbaikan yang akan datang, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Demikian penulis dapat sampaikan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Yogyakarta, 16 November 2020

Penulis



Aditya Prabowo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Throw me to the wolves and you better hope I’m dead, because if it’s not then I will return leading the pack. One thing you should know that what doesn’t kill me makes me stronger”

Aditya Prabowo

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Tuhan YME

Alm. Papa dan Mama

Alm. Mbah Uti dan Mbah Kakung

Mas Toni

Keluarga besar dan sahabat terkasih

Scooterist yang saya jumpai

Mantan dan mantan gebetan

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Keterangan.....	iv
Halaman Pernyataan.....	v
Kata Pengantar	vi
Motto dan Persembahan.....	viii
Daftar Isi.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Laporan	7
BAB II Tinjauan Pustaka	9
2.1 Organizational Citizenship Behaviour	9
2.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.3 Manfaat Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan 18	
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Penelitian	24
2.6 Hipotesis.....	25
BAB III Metodologi Penelitian.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Lokasi Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	29

3.4	Metode Pengambilan Sampel.....	30
3.5	Data dan Sumber Data.....	31
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7	Instrumen Penelitian.....	31
3.8	Metode Pengukuran Data.....	32
3.9	Metode Pengujian Instrumen.....	32
3.10	Metode Analisis Data.....	34
3.10.1	Analisis Deskriptif.....	34
3.10.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
BAB IV Hasil dan Pembahasan.....		38
4.1	Pengujian Instrumen.....	38
4.1.1	Uji Validitas Instrumen.....	38
4.1.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	40
4.2	Profil Responden.....	41
4.3	Statistik Deskriptif.....	42
4.4	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior-Consciousness</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior-Civil Virtue</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	45
4.5	Pembahasan.....	47
BAB V Penutup.....		52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Implikasi Manajerial.....	53
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	55
5.4	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		59
LAMPIRAN.....		63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behaviour-Consciousness</i>	42
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behaviour-Civil Virtue</i>	43
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.7 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior-Consciousness</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior-Civil Virtue</i> terhadap Kinerja Karyawan ..	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian 24



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER.....	61
LAMPIRAN II Identitas Responden.....	65
LAMPIRAN III Uji Validitas dan Reliabilitas	72
LAMPIRAN IV Hasil Analisis Regresi.....	79



**PENGARUH *INCREMENTAL MINDSET* MANAJER TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN DENGAN
COACHING BEHAVIOUR SEBAGAI MEDIATOR DI PT. PLN
(PERSERO) APJ YOGYAKARTA**

Disusun oleh:

Aditya Prabowo

NPM: 15 03 22139

Pembimbing

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank BTN KC Yogyakarta. Dari 70 kuesioner yang disebar, ada 48 kuesioner yang kembali dan 48 kuesioner yang dapat diolah. Data yang didapat dari responden diolah menggunakan software SPSS. Data diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan *organizational citizenship behaviour* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *organizational citizenship behaviour*, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya internal perusahaan terdiri dari semua aset, kapabilitas, kompetensi, proses organisasi, informasi, dan pengetahuan yang dapat dikendalikan oleh perusahaan untuk mengimplementasikan strategi yang telah dirumuskan. Dalam teori *human capital management*, manusia merupakan aset perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memerlukan perhatian khusus dari perusahaan karena manusia adalah penggerak aktivitas-aktivitas dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manusia memegang peranan terbesar dalam perusahaan. Jika manusia dikembangkan dengan baik maka akan membuat perusahaan maju, *survive*, dan *sustainable*.

Untuk mengelola manusia yang memiliki *value*, maka diperlukan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Spector & Che (2014), OCB bisa dipandang sebagai perilaku moral dari para individu. Karyawan yang memiliki perilaku bermoral lebih dapat berpartisipasi di aktivitas dengan berbagai macam peran dan fungsi. Saat OCB berhasil diterapkan pada karyawan maka lingkungan organisasi tersebut menjadi lingkungan bermoral dan di saat itulah OCB muncul

dengan sendirinya lebih dari yang dibayangkan. Lingkungan kerja yang telah berhasil menerapkan OCB dengan baik maka secara langsung dapat disimpulkan para karyawannya juga telah menerapkan OCB dalam budaya kerja karyawan.

Dengan demikian maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen akan jauh lebih baik dan tulus. Kebanyakan karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan karena peraturan perusahaan tersebut. Jika performa dan pelayanan karyawan baik maka akan diberikan tambahan atau insentif. Berbeda jika karyawan tersebut menanamkan dan menerapkan OCB, karyawan memberikan pelayanan yang baik bukan karena insentif melainkan ketulusan dan kesadaran karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Baghkhashti & Enayati (2015) mendefinisikan OCB ke dalam lima aspek yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu (a) *consciousness*, artinya karyawan mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat di atas standar minimum yang disyaratkan; (b) *altruisme*, artinya kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain; (c) *virtue*, artinya partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, misalnya selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi; (d) *sportmanship*, artinya lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil; (e) *courtesy*, artinya berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah

terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Peneliti memilih OCB sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mencakup keseluruhan karyawan mulai dari tingkat bawah sampai atas. Faktor lain seperti kepemimpinan dan komunikasi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kedua faktor ini tergantung kepada pemimpin perusahaan sedangkan OCB mempengaruhi kinerja karyawan dari dalam diri dan lingkungan atau budaya perusahaan. Budaya yang sudah tertanam dalam perusahaan akan sulit hilang dan sifatnya berkelanjutan. Berbeda dengan kepemimpinan atau komunikasi yang bergantung kepada pemimpin (perorangan). Jika pemimpin tersebut hilang dari perusahaan maka budaya yang diterapkan oleh pemimpin tersebut hilang juga. OCB akan menetap dalam perusahaan tanpa terpengaruh satu atau beberapa orang saja.

Peneliti tertarik untuk membahas penerapan dua aspek OCB saja yaitu OCB-*Consciousness* dan OCB-*Civil Virtue* pada kinerja karyawan di industri perbankan. Pengertian bank menurut situs OJK adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, ke arah peningkatan taraf hidup rakyat banyak.

Menurut peneliti topik ini menarik untuk diteliti karena lingkungan kerja perbankan yang terus berkuat dengan angka mulai dari pelunasan kredit, arus keuangan yang tidak lancar, serta beberapa nasabah yang nakal membuat pekerjaan semakin sulit. Peneliti pernah magang selama 2 bulan di Bank BTN KC Yogyakarta dan menyadari para karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh keterpaksaan. Setiap akhir bulan hampir seluruh karyawan lembur sampai tengah malam dan pekerjaan itu dilakukan dengan suasana yang tegang dan tidak kondusif. Peneliti sulit atau bahkan tidak menemukan semangat kerja untuk memberi sesuatu yang lebih demi perusahaan melainkan hanya sekedar “sesuai target” dan “tidak kena marah”. Oleh karena itu peneliti bertujuan untuk meneliti apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour-Consciousness* (OCB-C) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour-Civil Virtue* (OCB-CV) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus, maka perlu adanya batasan masalah agar permasalahan yang diteliti menjadi jelas dan tidak meluas. Dari lima dimensi OCB yang ada peneliti mengambil dua dimensi sebagai fokus dalam penelitian ini, yaitu: *Consciousness* dan *Civil Virtue*. Kedua dimensi ini berfokus pada kesadaran diri karyawan dan perilaku mereka dalam organisasi atau perusahaan.

Consciousness dipilih karena aspek ini berfokus pada kesadaran diri karyawan yang sepenuhnya mempengaruhi kinerja, tidak bergantung kepada pemimpin atau manajer. Kesadaran diri memang sulit dibangun, akan tetapi jika berhasil dibangun maka akan memberikan dampak yang signifikan. *Civil Virtue* dipilih karena aspek ini berfokus pada bagaimana karyawan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan. Contohnya adalah karyawan saling membantu dan mengingatkan dalam bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Membangun lingkungan dan budaya seperti ini sangat sulit, dan jika berhasil maka akan memberikan dampak yang signifikan. Batasan masalah tersebut mencakup:

1. *Organizational Citizenship Behaviour*

Konsep *Organizational Citizenship Behaviour* pertama kali dikembangkan oleh Batman dan Organ pada awal 1980. *Organizational Citizenship Behaviour* mencakup serangkaian fungsi sukarela yang tidak dapat dianggap sebagai tugas individu (DiPaola & Tschannen-Moran 2014 dalam Baghkhasti & Enayati, 2015). Penelitian ini berfokus pada dua aspek OCB yang terdiri dari:

- 1) *Consciousness*, mencakup contoh berbeda dan sampel di mana anggota organisasi melakukan fungsi tertentu yang berada di luar tingkat minimum

fungsi yang diperlukan untuk dilakukan di organisasi (Leontiev, 2014 dalam Baghkhasi dan Enayati 2015).

- 2) *Civil Virtue*, perilaku seperti partisipasi dalam kegiatan waktu tambahan, terutama ketika partisipasi tidak diperlukan dan ada kecenderungan ke arah mempelajari jurnal dan buku dan mengenai pemasangan poster dan pengumuman dalam organisasi untuk menginformasikan kepada orang lain (Ferris *et. al.*, 2014 dalam Baghkhasi & Enayati 2015).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Baghkhasi & Enayati (2015), kinerja adalah hasil dari interaksi timbal balik antara kemampuan dan insentif. Jika memiliki insentif yang cukup untuk diberikan dan kemampuan yang dibutuhkan, karyawan dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik. Karyawan perlu melakukan tugasnya pada tingkat yang dapat diterima untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior-Consciousness* (OCB-C) terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior-Civil Virtue* (OCB-CV) terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang dapat diperoleh berbagai pihak melalui hasil penelitian ini:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber untuk menambah wawasan dan acuan mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior-Consciousness* (OCB-C) dan *Organizational Citizenship Behavior-Civil Virtue* (OCB-CV) terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk studi atau riset selanjutnya
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para pimpinan dalam menerapkan OCB kepada para karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan di segala bentuk organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan meningkatkan produktivitas serta *output* perusahaan.

1.5. Sistematika Laporan

Untuk memberikan gambaran penelitian maka diperlukan sistematika laporan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori yang digunakan sebagai acuan yang berkaitan dengan objek pembahasan, hasil penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini diuraikan hal-hal sebagai berikut: jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari objek penelitian, pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, profil responden, hasil statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, dan pembahasan analisis data.

BAB V Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan temuan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran atau solusi yang dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Mulai dari keterbatasan penelitian hingga saran untuk mengatasi keterbatasan penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behaviour-Consciousness* (OCB-C) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin diterapkannya *consciousness* atau kesadaran diri karyawan terhadap diri sendiri dan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Inisiatif untuk selalu bekerja melebihi ekspektasi dan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan dan tidak terpacu target juga ditunjukkan dalam hasil penelitian. Kesadaran diri yang diakui oleh karyawan lain juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta.
2. *Organizational Citizenship Behaviour-Civil Virtue* (OCB-CV) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin diterapkannya *civil virtue* atau kepekaan karyawan terhadap karyawan lain, maka kinerja karyawan akan meningkat. Inisiatif untuk

mengingatkan karyawan lain dan lembur atau melakukan kegiatan bersama karyawan lain juga ditunjukkan dalam hasil penelitian. Saling mengingatkan tentang informasi baru yang diterima dan disebarluaskan ke karyawan lain juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami pentingnya aspek-aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan mengelola peran aktif karyawan sebagai salah satu aset perusahaan serta mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam penerapan aspek *Conciousness* terhadap karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dalam melakukan pekerjaan. Jika kesadaran karyawan diakui oleh orang lain, maka dia akan termotivasi dan kinerja dalam perusahaan akan meningkat. Hal ini tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas juga. Peningkatan kinerja karyawan tidak lagi bergantung terhadap target yang ditetapkan oleh perusahaan atau pimpinan, melainkan dari kesadaran diri karyawan itu sendiri.

Dalam penerapan aspek *Civil Virtue* terhadap karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepekaan atau *awareness* terhadap sesama karyawan dan lingkungan sekitar. Saling mengingatkan dan

membantu karyawan dalam menyebarkan informasi serta mengerjakan tugas tentu dapat menghemat waktu sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Lingkungan atau budaya seperti ini dapat dibantu lewat pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap seluruh karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tidak lagi tergantung kepada target yang ditentukan perusahaan atau pemimpin.

Aspek *Civil Virtue* sendiri memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan partisipasi dalam program tambahan dan bekerja sembari meningkatkan kepekaan atau *awareness* terhadap karyawan lain seperti memasang poster atau pengumuman. Analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh hasil nilai *mean* antara 3.58-4.38 dengan nilai rata-rata sebesar 4,04 termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta sudah cukup baik. Kesadaran diri (*Consciousness*) karyawan menjadi faktor utama yang harus dipertahankan oleh perusahaan.

Variabel *Organizational Citizenship Behaviour-Consciousness* memiliki nilai *mean* antara 3.71-4.15 dengan rata-rata *mean* sebesar 3.93 termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti kesadaran diri karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta baik, dengan diakuinya sikap *consciousness* atau kesadaran diri yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi faktor penting yang harus dipertahankan oleh perusahaan. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour-Civil Virtue* memiliki nilai *mean* antara 3.83-4.08 dengan rata-rata *mean* sebesar 3.96 termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti partisipasi karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta sudah cukup baik,

dengan adanya partisipasi tinggi antar karyawan mampu membangun kerjasama dan produktivitas karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun dari hasil penelitian hubungan variabel OCB-C dan OCB-CV lemah terhadap kinerja karyawan, tetapi jika berhasil diterapkan akan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Yogyakarta. Peneliti menyadari sulit untuk menanamkan aspek *consciousness* (kesadaran) dan *civil virtue* (kepedulian/kepekaan) dalam perusahaan. Akan tetapi, dari hasil penelitian ini peneliti sangat menyarankan Bank BTN KC Yogyakarta untuk menanamkan OCB aspek *consciousness* dan *civil virtue* ini karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai bank yang memiliki banyak prestasi dan kinerja gemilang tentu tidak mudah untuk menjaga posisi tersebut, terlebih lagi tekanan yang harus dihadapi melawan competitor bank milik pemerintah yang memiliki asset berkali-kali lipat dari Bank BTN. Dengan penelitian ini, peneliti berharap hasil penelitian dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank BTN KC Yogyakarta.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Bank BTN KC Yogyakarta, sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada semua Bank BTN di cabang lain, pusat, atau bank lain milik pemerintah maupun swasta di Indonesia. Penelitian ini juga tidak dapat dilakukan di perusahaan lain.

2. Kuesioner hanya ditujukan kepada karyawan tingkat staf, tidak mencakup jabatan lainnya seperti jajaran direksi, komisaris, *driver*, dan *office boy*. Peneliti hanya menyasar karyawan tingkat staf karena relatif lebih mudah untuk ditemui dan interaksi antar manajer terhadap karyawan/staf lebih intens dibandingkan dengan direksi/komisaris terhadap manajer dan karyawan. *Driver* dan *office boy* tidak diberikan kuesioner karena *jobdesc*, hanya mendukung mobilitas karyawan dan barang di perusahaan.
3. Kuesioner hanya dititipkan ke bagian HRD menggunakan map berisi *hard copy* kuesioner karena tidak semua karyawan sedang berada di dalam kantor. Contohnya karyawan yang sedang melakukan dinas ke luar kota dan pergi ke beberapa daerah untuk bertemu konsumen. Kendala ini membuat peneliti tidak bisa melihat langsung proses pengisian kuesioner.
4. Dalam pengisian kuesioner kinerja karyawan, responden cenderung mengisi kuesioner dengan nilai yang baik untuk kinerja karyawan. Tingkat obyektivitas responden dalam menilai dirinya sendiri cenderung sangat subyektif karena tidak mungkin menilai dirinya buruk dalam perusahaan. Oleh karena itu perolehan data dari kuesioner kinerja karyawan menjadi tidak akurat.

5.4 Saran

Dari keterbatasan yang dialami oleh peneliti, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat diterapkan pada seluruh cabang Bank BTN dan bank lain milik pemerintah atau swasta di Indonesia. Tidak sampai di situ, penelitian ini diharapkan juga dapat dilakukan di perusahaan lain. Hal ini diharapkan dapat memberikan perbandingan yang lebih lengkap dan pembahasan penelitian menjadi lebih menarik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada keseluruhan tingkat jabatan sehingga mendapatkan hasil penelitian secara lebih luas. Persepsi karyawan pada tingkat bawah bisa jadi berbeda dengan persepsi karyawan pada tingkat tengah dan puncak karena orientasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.
3. Peneliti yang akan datang sebaiknya membagikan dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner secara langsung. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih akurat. Bagi karyawan yang sedang tidak berada di kantor, peneliti diharapkan meminta izin kepada HRD untuk dibuatkan memo agar tidak lupa mengisi kuesioner saat karyawan sudah kembali ke kantor.
4. Peneliti sebaiknya meyakinkan dan menegaskan dalam kuesioner agar responden mengisi kuesioner kinerja karyawan secara jujur. Data dan hasil penelitian yang diperoleh tidak akan disebarluaskan serta bersifat rahasia sehingga responden tidak perlu takut atau khawatir jika responden memang memiliki kinerja yang tidak sesuai. Kuesioner yang diisi secara jujur tentu akan membantu peneliti dalam mendapatkan data dan memperoleh hasil yang akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Ali. Akbar. Mobaraki, Hossein. (2013), "The relationship structure between job satisfactory with organizational citizenship behavior of Nurses." *Journal Ghazvin University*, 16, p.71-76.
- Andreani, F., & Petrik, A. (2016). *Employee Performance as the Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction in Pt Anugerah Baru Denpasar* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Baghkhashti, F. & Enayati, T. (2015), "The Connection between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance of the Personnel of Amol City Health Center", *Management and Administrative Sciences Review*, Volume 4, Issue 2 Pages: 429-437 March, 2015.
- Bolter, N. D., & Weiss, M. R. (2013). Coaching behaviors and adolescent athletes' sportpersonship outcomes: Further validation of the Sportsmanship Coaching Behaviors Scale (SCBS). *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 2(1), 32.
- Chelagat, Lelei J., Chepkwony, Protus K., Kemboi, Ambrose (2015), "Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 5, No. 4.
- Cooper, Donald R; Schindler, Pamela S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dahie, A. M., Takow, M. A., Nur, A. H., & Osman, M. M. (2016). Organizational Culture and Employee Performance at Telecommunication Firms in Mogadishu-Somalia. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 3(1), 30-41.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2011). The limits to workplace friendship: Managerialist HRM and bystander behaviour in the context of workplace bullying. *Employee Relations*, 33(3), 269-288.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2014). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance?. *Academy of Management Journal*, 58(1), 279-297.

- Gabriel, Justin M. O. (2015). *Organisational Citizenship Behaviour (OCB) and Corporate Resilience in the Domestic Aviation Sector in Nigeria*. PG. 2008/00027. Rivers State University of Science and Technology.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cooper, Donald R; Schindler, Pamela S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardaningtyas, D. (2004). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Hasibuan, Malayu. 2012, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hendrawan, A., Suahyawati, H., dan Indriyani (2017), “Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara”, *Journal Article*, Pengajar Akademi Maritim Nusantara.
- Knezevic, B., Milosevic, M., Golubic, R., Belosevic, L., Russo, A., & Mustajbegovic, J. (2011). *Work-related stress and work ability among Croatian university hospital midwives*. *Midwifery*, 27(2), 146-153.
- Kuncoro, M. (2013), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Shanker, M. (2018). *Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations*. *Business Process Management Journal*.
- Lind, Douglas; Marchal, William; Wathen, Samuel. (2017). *Statistical Techniques in Business & Economics*, Eighteen Edition. McGraw-Hill Higher Education.
- Mahasneh, M.A., (2015), “The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality”, *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.36.
- Mallick, M., Pradhan, Rabinda K., Tewari, Hare R., Jena, Lalatendu K., (2014), “Organizational Citizenship Behaviour, Job Performance and HR Practices: A Relational Perspective”, *Management and Labour Studies*, DOI: 10.1177/0258042X15578023.
- Mirsepasi, Naser. (2010), “The relationship between organizational citizenship Behavior and Job Performance”, *Journal of municipalities*, 100.

- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (2013). A study of spirituality in the workplace. The Sloan Management Review Association. Retrieved from: http://www.freebizplan.org/business_strategies/spirituality.htm.
- Moghadam, Abdolah K., & Makvandi, R. (2019), "Investigating the relationship between spiritual capital and Job performance with organizational citizenship behaviors in employees (evidence from Iran)", Management | research article.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. doi:10.1111/peps.2011.64.issue-2.
- Phillips, R., Benoit, C., Hallgrimsdottir, H., & Vallance, K. (2012). Courtesy stigma: a hidden health concern among front-line service providers to sex workers. *Sociology of health & illness*, 34(5), 681696.
- Profil perusahaan Bank BTN dapat diakses dari <https://www.btn.co.id/Tentang-Kami>
- Prestasi Bank BTN dapat diakses dari <https://investor.id/finance/bank-btn-raih-penghargaan-emiten-terbaik-versi-analis>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business 7E* WileyPlus learning space student package.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Edisi 6. *Research Methods for Business*.
- Spector, P. E., & Che, X. X. (2014). Reexamining citizenship: How the control of measurement artifacts affects observed relationships of organizational citizenship behavior and organizational variables. *Human Performance*, 27(2).
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, T., (2010), "*Analisis Multivariat: Teknik Olah Data Untuk Skripsi Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS*", Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wiltermuth, S. S., & Flynn, F. J. (2012). Power, moral clarity, and punishment in the workplace. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1002-1023.

Zehir, C., Akyuz, B., Eren, M. Sule, Turhan, G. (2013), “The Indirect Effects of Servant Leadership Behavior on Organizational Citizenship Behavior and Kinerja: Organizational Justice as a Mediator”, International Journal of Research in Business and Social Science IJRBS, Vol.2 No.3.





KUESIONER

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Kinerja* Karyawan

Bank BTN KC Yogyakarta

Perkenalkan nama saya Aditya Prabowo, mahasiswa semester 10 program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi yang menjadi tugas akhir saya. Kuesioner ini dibuat untuk penulisan skripsi saya, oleh sebab itu saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang saya lampirkan dibawah ini. Saya mengharapkan kejujuran dalam pengisian kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Setiap Pertanyaan memiliki 1 jawaban.
2. Pengisian ini dilakukan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kotak jawaban yang telah disediakan, yaitu: sangat tidak setuju(STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), atau sangat setuju (SS).
3. Setelah mengisi jawaban pada kuesioner ini, mohon diperiksa kembali agar pertanyaan yang belum terisi tidak terlewat.

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : L / P (lingkari salah satu)

Umur :

Jabatan/Posisi :

NO	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)					
	<i>Civil virtue</i> - melayani di komite dan secara sukarela mengikuti fungsi-fungsi yang menunjukkan kepentingan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan mengikuti perkembangan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
2.	Karyawan mengikuti fungsi organisasi yang sebenarnya tidak diperlukan, tetapi membantu citra perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Karyawan organisasi ini berani untuk tidak menyetujui sesuatu untuk mengekspresikan keyakinan mereka tentang apa yang terbaik bagi perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
	<i>Consciousness</i> - penggunaan waktu yang efisien dan melampaui harapan minimum					
1	Karyawan dengan cermat mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
2	Karyawan menyerahkan anggaran, proyeksi penjualan, laporan pengeluaran, dan lain-lain lebih awal dari yang dibutuhkan.	STS	TS	N	S	SS
3	Karyawan membalas panggilan telepon dan merespon pesan serta permintaan informasi dengan segera.	STS	TS	N	S	SS

NO	KINERJA KARYAWAN					
1	Saya bersedia melakukan semua tugas saya di perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memastikan saya selalu menjadi orang pertama yang tiba di kantor.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mematuhi aturan perusahaan tentang tugas yang harus saya selesaikan.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya telah menerima rekomendasi untuk kualitas pekerjaan saya yang baik.	STS	TS	N	S	SS

5	Saya telah dinilai sebagai salah satu karyawan yang berprestasi di perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya menerapkan banyak upaya saat melakukan tugas saya.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya meninggalkan kantor terlambat mencoba untuk melakukan lebih banyak pekerjaan untuk perusahaan.	STS	TS	N	S	SS





LAMPIRAN II
HASIL KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

NO	ID RESPONDEN		
	GENDER	UMUR	JABATAN
1	L	27	Commercial RM
2	L	25	CSPO
3	L	51	Accounting/Internal controll
4	L	50	CRSU
5	L	27	STAF
6	L	26	Deskcall
7	L	32	STAF
8	L	31	STC
9	L	30	Commercial Funding Sales
10	L	31	STAF
11	L	47	Operation
12	L	45	STAF
13	L	30	STAF
14	L	28	STAF
15	L	30	Admin BCLU
16	L	26	STAF
17	L	28	STAF
18	L	26	STAF
19	L	25	Logistic staf
20	L	26	Accounting staf
21	L	27	STAF
22	L	28	SME SALES
23	L	27	Consumer Loan Sales
24	L	27	Consumer Loan Sales
25	L	29	consumer loan officer
26	L	28	Consumer Funding Sales
27	P	31	Head teller
28	P	25	Staf
29	p	35	Staf
30	p	22	Teller
31	p	40	Funding Officer
32	p	34	LD Staf

33	p	26	Staf
34	p	24	Staf
35	p	26	Staf
36	p	31	Customer Loan Officer
37	p	31	staf
38	p	30	staf
39	p	33	Sales
40	P	29	RM
41	P	32	Staf
42	P	54	Collective staf
43	p	32	Staf SME
44	P	46	Priority Bank Officer
45	P	29	Priority Teller
46	P	40	HCSO
47	p	29	Collection Staf
48	p	27	Government Program Sales

NO	ID RESPONDEN			CIVIL VIRTUE			
	GENDER	UMUR	JABATAN	CV1	CV2	CV3	TOTAL
1	L	27	Commercial RM	4	5	5	14
2	L	25	CSPO	4	4	5	13
3	L	51	Accounting/Internal controll	4	4	4	12
4	L	50	CRSU	4	4	4	12
5	L	27	STAF	5	4	3	12
6	L	26	Deskcall	4	4	4	12
7	L	32	STAF	4	4	4	12
8	L	31	STC	4	4	3	11
9	L	30	Commercial Funding Sales	4	4	4	12
10	L	31	STAF	5	4	4	13
11	L	47	Operation	4	4	4	12
12	L	45	STAF	4	4	3	11
13	L	30	STAF	4	4	4	12
14	L	28	STAF	4	4	5	13
15	L	30	Admin BCLU	4	4	4	12
16	L	26	STAF	5	4	4	13
17	L	28	STAF	4	4	4	12
18	L	26	STAF	3	3	2	8

19	L	25	Logistic staf	3	4	3	10
20	L	26	Accounting staf	4	4	4	12
21	L	27	STAF	4	4	4	12
22	L	28	SME SALES	5	5	2	12
23	L	27	Consumer Loan Sales	4	4	5	13
24	L	27	Consumer Loan Sales	5	4	4	13
25	L	29	consumer loan officer	4	4	4	12
26	L	28	Consumer Funding Sales	4	5	3	12
27	P	31	Head Teller	4	4	3	11
28	P	25	Staf	4	4	4	12
29	p	35	Staf	3	4	3	10
30	p	22	Teller	4	4	4	12
31	p	40	Funding Officer	5	5	5	15
32	p	34	LD Staf	3	4	2	9
33	p	26	Staf	5	5	5	15
34	p	24	Staf	4	4	4	12
35	p	26	Staf	3	3	4	10
36	p	31	Customer Loan Officer	4	4	4	12
37	p	31	staf	2	3	2	7
38	p	30	staf	3	4	3	10
39	p	33	Sales	3	3	3	9
40	P	29	RM	4	4	4	12
41	P	32	Staf	4	4	4	12
42	P	54	Collective staf	4	4	4	12
43	p	32	Staf SME	4	4	4	12
44	P	46	Priority Bank Officer	3	5	5	13
45	P	29	Priority Teller	4	4	4	12
46	P	40	HCSO	4	3	2	9
47	p	29	Collection Staf	4	4	4	12
48	p	27	Government Program Sales	4	4	4	12



NO	ID RESPONDEN			CONSCIOUSNESS			
	GENDER	UMUR	JABATAN	C1	C2	C3	TOTAL
1	L	27	Commercial RM	5	3	4	12
2	L	25	CSPO	3	2	3	8
3	L	51	Accounting/Internal controll	4	3	4	11
4	L	50	CRSU	5	5	5	15
5	L	27	STAF	4	3	4	11
6	L	26	Deskcall	4	4	4	12
7	L	32	STAF	5	5	5	15
8	L	31	STC	5	4	3	12
9	L	30	Commercial Funding Sales	5	4	4	13
10	L	31	STAF	4	4	4	12
11	L	47	Operation	4	1	3	8
12	L	45	STAF	4	4	4	12
13	L	30	STAF	4	3	4	11
14	L	28	STAF	4	3	4	11
15	L	30	Admin BCLU	3	3	3	9
16	L	26	STAF	4	4	4	12
17	L	28	STAF	4	4	4	12
18	L	26	STAF	4	3	4	11
19	L	25	Logistic staf	4	4	4	12
20	L	26	Accounting staf	4	4	4	12
21	L	27	STAF	4	3	4	11
22	L	28	SME SALES	4	4	4	12
23	L	27	Consumer Loan Sales	4	4	4	12
24	L	27	Consumer Loan Sales	5	5	4	14
25	L	29	consumer loan officer	4	5	4	13
26	L	28	Consumer Funding Sales	5	4	5	14
27	P	31	Head Teller	4	4	4	12
28	P	25	Staf	4	4	4	12
29	p	35	Staf	4	4	4	12
30	p	22	Teller	4	3	4	11
31	p	40	Funding Officer	4	4	4	12
32	p	34	LD Staf	4	3	4	11
33	p	26	Staf	4	4	4	12
34	p	24	Staf	4	4	4	12
35	p	26	Staf	4	4	4	12
36	p	31	Customer Loan Officer	4	3	4	11
37	p	31	staf	4	4	4	12
38	p	30	staf	5	4	5	14
39	p	33	Sales	4	4	4	12
40	P	29	RM	4	3	3	10
41	P	32	Staf	4	3	4	11
42	P	54	Collective staf	4	4	3	11

43	p	32	Staf SME	4	3	4	11
44	P	46	Priority Bank Officer	5	5	5	15
45	P	29	Priority Teller	4	4	2	10
46	P	40	HCSO	5	4	4	13
47	p	29	Collection Staf	4	5	3	12
48	p	27	Government Program Sales	4	4	4	12

NO	ID RESPONDEN			KINERJA							TOTAL
	GENDER	UMUR	JABATAN	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	
1	L	27	Commercial RM	5	3	4	4	4	4	4	28
2	L	25	CSPO	4	2	4	4	3	4	3	24
3	L	51	Accounting/Internal controll	4	4	4	3	3	5	4	27
4	L	50	CRSU	5	5	5	5	4	5	4	33
5	L	27	STAF	4	4	4	4	3	4	4	27
6	L	26	Deskcall	4	4	4	4	3	4	4	27
7	L	32	STAF	5	5	5	5	5	5	3	33
8	L	31	STC	5	3	5	4	4	4	5	30
9	L	30	Commercial Funding Sales	5	4	5	3	3	5	3	28
10	L	31	STAF	5	4	5	4	4	4	4	30
11	L	47	Operation	5	2	4	5	5	5	2	28
12	L	45	STAF	5	3	5	4	4	4	3	28
13	L	30	STAF	4	3	4	2	2	4	3	22
14	L	28	STAF	3	3	4	3	3	3	3	22
15	L	30	Admin BCLU	3	3	3	3	3	3	3	21
16	L	26	STAF	4	4	4	4	4	4	4	28
17	L	28	STAF	5	5	5	5	5	5	5	35
18	L	26	STAF	4	3	4	3	3	5	4	26
19	L	25	Logistic staf	5	4	4	4	4	5	4	30
20	L	26	Accounting staf	4	3	4	4	3	4	4	26
21	L	27	STAF	4	3	4	4	3	4	2	24
22	L	28	SME SALES	5	5	5	5	4	5	5	34
23	L	27	Consumer Loan Sales	4	4	4	4	4	4	4	28
24	L	27	Consumer Loan Sales	5	5	5	4	5	5	4	33

25	L	29	consumer loan officer	4	3	4	4	4	5	4	28
26	L	28	Consumer Funding Sales	5	5	5	5	4	5	5	34
27	P	31	Head Teller	5	3	4	4	3	4	3	26
28	P	25	Staf	4	4	4	4	4	4	4	28
29	p	35	Staf	4	4	5	5	4	4	4	30
30	p	22	Teller	4	5	5	4	4	4	5	31
31	p	40	Funding Officer	5	5	5	5	5	5	5	35
32	p	34	LD Staf	4	3	4	4	3	3	3	24
33	p	26	Staf	5	5	5	5	5	5	5	35
34	p	24	Staf	4	4	5	4	5	4	4	30
35	p	26	Staf	4	4	4	4	4	4	4	28
36	p	31	Customer Loan Officer	5	3	4	4	3	4	4	27
37	p	31	staf	4	2	4	3	3	4	4	24
38	p	30	staf	4	3	5	4	3	4	4	27
39	p	33	Sales	4	2	4	3	3	4	4	24
40	P	29	RM	4	3	5	4	4	3	3	26
41	P	32	Staf	4	3	4	4	4	4	3	26
42	P	54	Collective staf	4	3	4	4	3	4	5	27
43	p	32	Staf SME	4	3	4	4	3	4	3	25
44	P	46	Priority Bank Officer	5	3	5	4	3	5	4	29
45	P	29	Priority Teller	5	2	3	3	3	5	3	24
46	P	40	HCSO	5	3	5	4	3	4	4	28
47	p	29	Collection Staf	5	4	5	5	5	5	5	34
48	p	27	Government Program Sales	4	4	5	5	5	5	4	32



VALIDITAS CONSCIOUSNESS

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=C1 C2 C3 TOTALC  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ Correlations

		Correlations			
		C1	C2	C3	TOTALC
C1	Pearson Correlation	1	.461**	.516**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	48	48	48	48
C2	Pearson Correlation	.461**	1	.368**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.001		.010	.000
	N	48	48	48	48
C3	Pearson Correlation	.516**	.368**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000
	N	48	48	48	48
TOTALC	Pearson Correlation	.776**	.834**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

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

RELIABILITAS *CONSCIOUSNESS*

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=C1 C2 C3  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

➔ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	3



VALIDITAS CIVIL VIRTUE

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=CV1 CV2 CV3 TOTALCV  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ Correlations

Correlations

		CV1	CV2	CV3	TOTALCV
CV1	Pearson Correlation	1	.491**	.371**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000
	N	48	48	48	48
CV2	Pearson Correlation	.491**	1	.433**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	48	48	48	48
CV3	Pearson Correlation	.371**	.433**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002		.000
	N	48	48	48	48
TOTALCV	Pearson Correlation	.766**	.750**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

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



RELIABILITAS CIVIL VIRTUE

RELIABILITY

```
/VARIABLES=CV1 CV2 CV3  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

➔ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	3

VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Correlations							
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOTALK
K1	Pearson Correlation	1	.295*	.483**	.456**	.397**	.628**	.245	.640**
	Sig. (2-tailed)		.042	.001	.001	.005	.000	.093	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
K2	Pearson Correlation	.295*	1	.577**	.543**	.576**	.417**	.548**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.042		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
K3	Pearson Correlation	.483**	.577**	1	.562**	.536**	.328*	.435**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.023	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
K4	Pearson Correlation	.456**	.543**	.562**	1	.736**	.380**	.357*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.008	.013	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
K5	Pearson Correlation	.397**	.576**	.536**	.736**	1	.436**	.330*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.002	.022	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
K6	Pearson Correlation	.628**	.417**	.328*	.380**	.436**	1	.324*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.023	.008	.002		.025	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
K7	Pearson Correlation	.245	.548**	.435**	.357*	.330*	.324*	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.002	.013	.022	.025		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTALK	Pearson Correlation	.640**	.807**	.752**	.790**	.796**	.662**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

RELIABILITAS KINERJA

RELIABILITY

/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

➔ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	7



Hasil Regresi Variabel Kinerja Karyawan Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behaviour-Consciousness* dan *Organizational Citizenship Behaviour- Civil Virtue*

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TOTALK
  /METHOD=ENTER TOTALC TOTALCV.
```

➔ Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALCV, TOTALC ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTALK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.369	2.89841

a. Predictors: (Constant), TOTALCV, TOTALC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.881	2	123.940	14.753	.000 ^b
	Residual	378.036	45	8.401		
	Total	625.917	47			

a. Dependent Variable: TOTALK

b. Predictors: (Constant), TOTALCV, TOTALC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	4.753		.613	.543
	TOTALC	1.323	.288	.532	4.593	.000
	TOTALCV	.826	.274	.349	3.012	.004

a. Dependent Variable: TOTALK