

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka hasil pengujian dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Sementara nilai rata-rata hasil analisis statistik deskriptif dari kuesioner karyawan KSU Citra Mandiri Dumai terhadap dukungan atasan berada pada kategori sedang dan baik.
2. Persahabatan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Sementara nilai rata-rata hasil analisis statistik deskriptif dari kuesioner karyawan KSU Citra Mandiri Dumai terhadap persahabatan di tempat kerja berada pada kategori sedang dan baik.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh dukungan atasan dan persahabatan di tempat kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di KSU Citra Mandiri Dumai. Topik dari penelitian ini memiliki manfaat yang penting bagi implementasi manajerial KSU Citra Mandiri Dumai dalam meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawannya.

Salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi adalah sumber daya manusianya dengan menjaga dan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga

dan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi, salah satunya adalah dengan dukungan atasan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dukungan atasan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan di KSU Citra Mandiri Dumai. Hasil analisis statistik deskriptif mengenai dukungan atasan masuk dalam kategori sedang, artinya dukungan atasan yang diberikan masih standar meskipun mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal tersebut dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan dukungan atasan yang diberikan kepada karyawan.

Selain dukungan atasan yang diberikan karyawan, hal lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi adalah dengan persahabatan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persahabatan di tempat kerja mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan di KSU Citra Mandiri Dumai. Dari hasil analisis statistik deskriptif mengenai persahabatan di tempat kerja juga masuk dalam kategori sedang, yang artinya persahabatan yang terjalin juga masih biasa saja.

Perusahaan dapat meningkatkan lagi persahabatan yang ada diantara karyawannya dengan cara memberikan dukungan dan ruang bagi karyawan dalam menjalin persahabatan dengan rekan kerja atau karyawan lain, sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk mengenal rekan kerja, menjalin komunikasi satu sama lain, serta untuk menjalin persahabatan. Contohnya adalah perusahaan atau organisasi membentuk sebuah tim kerja. Dalam tim kerja tersebut, karyawan bisa dengan leluasa untuk mengenal rekan kerja mereka, berkomunikasi, dan saling

bertukar pikiran satu dengan yang lain, dari tim kerja tersebut dapat menciptakan persahabatan di antara karyawan.

5.3 Kelemahan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat kelemahan, yaitu jumlah responden yang hanya berjumlah 80 orang, dimana jumlah tersebut belum dapat memenuhi kriteria kuisioner dalam penelitian. Hal tersebut dikarenakan populasi dari KSU Citra Mandiri hanya berjumlah 200 orang, sedangkan sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun yang berjumlah 100 orang.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain atau faktor yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, diharapkan juga dapat menambah jumlah perusahaan atau organisasi lain dalam melakukan penelitian sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan tidak hanya berfokus pada satu perusahaan saja tetapi juga terhadap perusahaan lain.

2. Bagi Perusahaan

Pada penelitian ini menyorot pada pengaruh dukungan atasan dan persahabatan di tempat kerja pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Kedua variabel tersebut perlu lebih untuk diperhatikan oleh KSU Citra Mandiri di Kota

Dumai. Hal tersebut dikarenakan dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif mengenai dukungan atasan dan persahabatan di tempat kerja masuk dalam kategori sedang, artinya dukungan atasan yang diberikan hanya tergolong menengah dan masih kurang meskipun mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan dukungan atasan yang diberikan kepada karyawan, salah satunya dengan cara meningkatkan komunikasi dan interaksi dengan karyawan sehingga dengan begitu karyawan akan lebih merasa diperhatikan dan didukung oleh atasan. Begitu juga dengan persahabatan di tempat kerja, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melakukan acara bersama, *family gathering*, maupun peningkatan budaya kerja yang mendorong antar sesama karyawan untuk saling bersahabat dan meningkatkan kinerja bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrizal, Abdillah, R. (2022). *Peran Emosi Positif Dalam Hubungan Persahabatan Ditempat Kerja dan OCB. Ncssr*, 7–12.
- Bratu, S. (2015). Are organizational citizenship behaviors (ocbs) really positively associated with measures of organizational effectiveness? *Analysis and Metaphysics* 14, 87-93.
- Burns, L. K. (2016), *Perceived organizational support and perceived supervisor support as antecedents of work engagement*. Unpublished Master's Theses. San Jose State University, USA.
- Butarbutar, Marisi Dkk. *Teori Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Casciaro, T., & Lobo, M. S. (2005). *Competent jerks, lovable fools, and the formation of social networks*. *Harvard business review*, 83(6), 92-99.
- Chang, C.-M. (2018). The Impact Of Perceived Supervisor Support and Workplace Friendship on Organizational Citizenship Behavior in Sport Center. *The International Journal of Organizational Innovation*, 10(April), 140–149.
- Cheung, M. F. Y. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 551-572.

- Coffey, M., Samuel, U., Collins, S., & Morris, L. (2014). A comparative study of social work students in India and the UK: Stress, support and well-being. *British Journal of Social Work, 44(1), 163-180.*
- Darmawati, Arum & Indartono, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 12,*
- DeJoy, D. M., Della, L. J., Vandenberg, R. J., & Wilson, M. G. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research, 41(2), 163-171.*
- Dewi Cahyani Pangestuti. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen, Vol 2, No.4, 366-381.*
- Dutton, J.E. and Heaphy, E. (2003). *The power of high quality connections*. In: Cameron. Positive Organizational Scholarship – Foundations of A New Discipline, 263–278.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *American Psychological Association*. Washington, DC.
- Fauzi, Rita, W. (2022). *PENGUATAN ORGANISASI*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25,*

edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, hlm. 126-140*.

Huang, MC., Liu, TC. (2012). The impact of external environment and self-serving motivation on physician's organizational citizenship behaviors. *Journal of Behavioral Studies in Business, 4, 1-10*.

Ignatius, Herlin. (2021). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

Khoirunnisa, N., Frendika, R., & ... (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan PT X. ... *Series: Business and ...*, 385–390.

Kirana, F. A. (2021). Studi Membuktikan, Bekerja dengan Teman Membuatmu Lebih Produktif dan Bahagia. *Fimela.Com*.
<https://www.fimela.com/lifestyle/read/4593361/studi-membuktikan-bekerja-dengan-teman-membuatmu-lebih-produktif-dan-bahagia>

Ladd, D., & Henry, R. (2000). Helping Coworkers and Helping the Organization: The Role of Support Perceptions, Exchange Ideology, and Conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology, 30, 2028-2049*.

- Lamm, E., Tosti-Kharas J., & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207-220.
- Madden, L., Mathias, B. D., & Madden, T. M. (2015). In good company: the impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242-263.
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Christian, J. S. (2016). Are Workplace Friendships a Mixed Blessing? Exploring Tradeoffs of Multiplex Relationships and their Associations with Job Performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311–355. <https://doi.org/10.1111/peps.12109>
- Nougarou, Julian C., (2017). “The Effect of Workplace Friendship, Team-Member Exchange and Leader-Member Exchange on Organizational Citizenship Behavior”. *Culminating Projects in Psychology*.8.
- Nur'aini, S. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Telkom Area Jember*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ottu, I., Ayangeor, J. I., & Umoren, A. (2017). Workplace Citizenship Behaviours : Optimising Roles of Co- Worker Relationship Maintenance , Workplace Incentives and Workplace Citizenship Behaviours : Optimizing Roles of Co Co- worker Relationship Maintenance , Workplace Incentives and Leadership Quali. *International Journal of Social Sciences*, 11(1),81.

- Podsakoff, P. M., et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Pratama, J. R. A. (2019). *Pengaruh Dukungan Atasan dan Persahabatan di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di CV. Andi Offset Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Pratama, M. P. (2019). Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen. *Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 7(1), 51–60. <https://e-journal.polsa.ac.id/index.php/jneti/article/view/108>
- Rachel, M. & T. N. (2017). Too much of a good thing? Difficulties with workplace friendships. *Journal Business Review*, Volume 9 N.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S.P & Judge, T. . (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition* (Fifteenth). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rosita, K. F., & Wulandari, F. (2018). Pengaruh Dukungan Supervisor dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi Intrinsik Pada Karyawan PT. POS INDONESIA PERSERO 57100. *Doctoral Dissertation, IAIN Surakarta*.

- Rostiawati, E. (2020). Efektifitas Manajemen Kepemimpinan Dalam Menciptakan Good Governance. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 59–69.
- Sedianingsih, S., Safitri, Y. E., & Sinulingga, R. A. (2020). Pengaruh Dukungan Atasan, Kejelasan Tujuan, Dan Pelatihan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 5(1), 745. <https://doi.org/10.31093/jraba.v5i1.202>
- Sekaran, U & Bougie, R. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Vol. 6)*. Jakarta : Salemba.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.

Turnipseed, D., & Murkison, G. (1996). Organization Citizenship Behaviour: an Examination of the Influence of the Workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(2), 42–47.

Undang-undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian, (2012).

Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, (2020).

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.

Willi, Tri. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/21791>.

Wirawan. (2014). *Teori Kepemimpinan Ilmu Perilaku*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Yen, C. H., Lin, Y. Y., Huang, W. P., & Teng, H. Y. (2011). A study of regular employees and dispatch workers among organizational justice, job security and workplace friendship. *Journal of Human Resource Management*, 11(2), 47-69.

Zuhra, S. (2022). Tujuan dan Fungsi Koperasi. In *Ekonomi Koperasi* (p. 73).

Jakarta : MEDIA SAINS INDONESIA.

https://www.google.co.id/books/edition/Ekonomi_Koperasi/MWhgEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0





LAMPIRAN 1

DATA KUISIONER

Bagian Pertama

Data Responden

Bagian pertama berisi pernyataan yang berkaitan dengan data diri anda. Berilah tanda (●) untuk salah satu alternatif jawaban pada setiap pernyataan yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Tingkat Pendidikan

- a. SMA / Sederajat
- b. D3 / Sederajat
- c. S1
- d. S2

3. Usia

- a. < 25 tahun
- b. 25 - 35 tahun
- c. 36 - 45 tahun
- d. > 45 tahun

4. Lama Bekerja

- a. 1 - 2 tahun
- b. 3 - 4 tahun
- c. > 5 tahun



Bagian kedua

Bagian kedua merupakan pernyataan tentang dukungan atasan. Dalam pernyataan ini silahkan anda mengisi dengan memberikan tanda (●) pada salah satu alternatif jawaban yang anda anggap tepat.

Keterangan:

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Manajer saya membina hubungan yang tulus dan saling percaya di dalam tim.					
Manajer saya mendukung keberhasilan dan pencapaian saya secara keseluruhan.					
Manajer saya mendukung pertumbuhan dan perkembangan kinerja saya.					
Manajer saya membantu saya belajar dari kesalahan dan mengubahnya menjadi peluang pengembangan yang produktif.					
Manajer saya secara rutin berkomunikasi dengan saya sehingga saya dapat melakukan dan mengembangkan kinerja saya.					
Manajer saya membantu saya mendapatkan sumber daya yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya.					
Manajer saya memberikan contoh penerapan terhadap nilai-nilai inti perusahaan.					
Manajer saya menerima masukan saya berikan ketika membuat keputusan yang dapat mempengaruhi saya.					
Manajer saya menghargai saya dengan cara yang membuat saya merasa dihargai.					
Manajer saya mengakui pekerjaan yang saya lakukan dengan baik.					

Bagian ketiga

Bagian ketiga merupakan pernyataan tentang persahabatan di tempat kerja. Dalam pernyataan ini silahkan anda mengisi dengan memberikan tanda (●) pada salah satu alternatif jawaban yang anda anggap tepat.

Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya memiliki kesempatan untuk mengenal rekan kerja saya.					
Saya dapat bekerja dengan rekan kerja saya secara bersama-sama untuk menyelesaikan masalah.					
Di organisasi saya, saya memiliki kesempatan untuk berbicara secara informal dan dapat mengunjungi orang lain.					
Komunikasi antar rekan kerja dibebaskan di dalam organisasi saya.					
Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan persahabatan di tempat kerja saya.					
Pembicaraan informal ditoleransi oleh organisasi saya selama pekerjaan selesai.					
Saya telah membentuk persahabatan di tempat kerja.					
Saya bersosialisasi dengan rekan kerja di luar tempat kerja.					
Saya dapat berbagi cerita (curhat) pada orang yang ada di tempat kerja saya.					
Saya merasa dapat mempercayai rekan kerja saya dengan baik.					

Bagian keempat

Bagian keempat merupakan pernyataan tentang perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam pernyataan ini silahkan anda mengisi dengan memberikan tanda (●) pada salah satu alternatif jawaban yang anda anggap tepat.

Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Membantu karyawan lain yang absen.					
Dengan sengaja meluangkan waktu untuk membantu karyawan yang memiliki masalah terkait pekerjaan.					
Menyesuaikan jadwal kerja saya untuk mengakomodasi permintaan cuti dari karyawan lain.					
Membantu karyawan baru agar merasa diterima di dalam kelompok kerja.					
Memperlihatkan kepedulian dan kesopanan yang tulus terhadap sesama karyawan.					
Memberikan waktu untuk membantu sesama karyawan.					
Membantu tugas dari karyawan lain.					
Membagikan barang pribadi dengan karyawan lain untuk membantu mereka.					
Melakukan dan menghadiri kegiatan-kegiatan yang dapat membantu meningkatkan citra organisasi.					
Bersaing terhadap perkembangan yang ada di dalam organisasi					

LAMPIRAN 2

DATA JAWABAN RESPONDEN

DUKUNGAN ATASAN

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1TOTAL
1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	25
2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	21
4	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	26
5	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	21
6	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	19
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	21
13	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	20
14	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	19
15	1	2	1	1	4	2	1	2	3	2	19
16	1	2	1	1	4	2	3	3	2	2	21
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
18	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	21
19	1	3	1	2	4	2	1	2	1	1	18
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
21	1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	21
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
23	2	2	2	3	3	2	1	3	2	1	21
24	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	17
25	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20
26	1	1	2	1	4	2	1	2	2	1	17
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
28	1	2	1	2	4	2	1	1	2	1	17
29	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20
31	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	18
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
34	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
35	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	15
36	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	35

37	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
38	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	17
39	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
40	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	24
41	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	19
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	17
44	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
45	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	39
46	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
47	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	29
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
49	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	23
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
51	1	2	1	1	4	2	1	3	1	1	17
52	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22
53	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	19
54	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22
55	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
57	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	14
58	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	17
59	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	17
60	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	19
61	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	18
62	3	1	1	1	4	1	2	3	1	2	19
63	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	13
64	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11
65	1	1	1	4	1	3	1	2	1	3	18
66	2	1	2	3	4	1	1	1	1	1	17
67	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	17
68	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	16
69	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
70	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	16
71	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	15
72	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	15
73	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	19
74	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	17
75	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	18
76	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	15
77	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	17
78	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	20
79	1	1	1	2	4	2	1	2	1	1	16
80	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	21

PERSAHABATAN DI TEMPAT KERJA

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	20
2	2	2	3	1	2	4	2	3	3	2	24
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
4	2	2	5	2	3	4	3	3	2	2	28
5	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	32
6	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	18
7	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	20
8	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
10	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	21
11	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	21
12	1	2	4	2	2	5	3	2	2	1	24
13	2	3	5	1	2	3	2	2	2	1	23
14	1	1	5	1	2	5	1	2	1	1	20
15	2	1	4	2	3	3	1	2	2	2	22
16	3	3	4	2	3	5	2	1	2	1	26
17	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	21
18	1	1	4	2	2	4	2	1	3	1	21
19	2	2	5	2	3	3	3	2	3	3	28
20	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	24
21	2	2	5	2	1	5	3	2	3	2	27
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
23	2	2	4	2	3	4	2	1	2	1	23
24	1	2	3	2	2	4	1	2	1	1	19
25	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23
26	1	1	4	1	2	3	2	1	1	2	18
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	16
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
31	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23
32	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
33	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23
34	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	27
35	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	17
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
37	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
38	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	25
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	22
41	3	2	4	2	3	4	2	1	1	2	24

42	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	29
43	2	2	2	3	2	4	2	3	2	1	23	
44	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23	
45	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	29	
46	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	23	
47	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	38	
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
49	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	24	
50	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	
51	1	2	1	2	2	4	1	2	1	1	17	
52	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25	
53	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23	
54	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	
55	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	21	
56	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	21	
57	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	17	
58	1	3	3	3	2	4	1	2	2	1	22	
59	2	1	1	2	2	5	2	2	1	1	19	
60	1	2	3	2	3	4	2	2	1	1	21	
61	1	3	1	1	1	5	1	2	1	2	18	
62	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	14	
63	1	1	4	1	2	1	1	2	1	2	16	
64	1	3	5	2	2	1	2	1	1	1	19	
65	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	17	
66	1	2	3	1	1	5	1	1	1	1	17	
67	1	1	3	1	3	4	1	2	2	1	19	
68	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	17	
69	1	2	3	1	1	4	1	2	3	1	19	
70	1	1	3	1	1	5	1	2	1	1	17	
71	1	2	3	1	1	5	1	2	1	1	18	
72	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	16	
73	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	20	
74	1	2	1	2	2	5	2	1	1	2	19	
75	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	21	
76	3	2	1	2	2	4	1	2	4	1	22	
77	1	1	4	1	4	2	1	4	1	1	20	
78	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	23	
79	1	2	1	2	1	5	1	2	1	1	17	
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	

PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	YTOTAL
1	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	33
2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
3	4	3	3	2	1	2	3	4	3	2	27
4	5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	29
5	5	3	4	1	2	3	4	3	2	1	28
6	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	30
7	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	29
8	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	28
9	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	34
10	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	28
11	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	30
12	5	3	4	2	1	2	3	2	1	2	25
13	5	3	3	4	2	2	4	4	2	3	32
14	4	2	3	2	1	2	2	2	1	3	22
15	5	4	4	4	1	2	2	3	2	1	28
16	5	5	4	3	2	3	4	4	2	2	34
17	3	3	3	2	2	3	2	4	2	1	25
18	4	4	2	1	3	3	3	2	2	3	27
19	5	3	3	2	2	3	3	2	2	1	26
20	3	3	4	2	2	3	3	4	2	1	27
21	5	3	3	2	1	3	4	4	2	2	29
22	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26
23	5	3	3	1	1	2	3	2	2	1	23
24	3	2	2	3	1	2	3	2	1	1	20
25	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	27
26	5	2	4	1	2	2	2	3	3	2	26
27	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	26
28	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	20
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
30	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	25
31	5	4	3	1	1	3	2	2	1	1	23
32	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
33	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	28
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
35	4	2	4	2	1	2	3	3	2	1	24
36	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
37	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24
38	4	3	4	2	2	2	3	2	1	1	24
39	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	36
40	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24
41	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	17

42	1	2	3	2	3	2	2	4	2	2	23
43	5	4	3	2	1	2	1	2	2	1	23
44	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26
45	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	27
46	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
49	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	28
50	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	33
51	5	3	3	2	1	2	2	4	1	1	24
52	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	28
53	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	28
54	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	26
55	4	3	4	2	2	2	3	3	2	1	26
56	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	25
57	5	4	3	2	1	3	2	4	2	1	27
58	5	5	5	2	2	2	1	1	1	2	26
59	5	2	2	1	2	1	3	1	2	2	21
60	2	1	2	3	2	4	4	2	1	1	22
61	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	18
62	5	4	1	2	1	2	1	3	1	3	23
63	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	19
64	5	5	5	3	2	1	2	2	2	1	28
65	2	3	3	2	2	3	1	4	1	1	22
66	4	4	3	1	1	2	1	3	1	1	21
67	5	1	5	1	2	1	3	1	1	1	21
68	2	2	4	2	2	3	1	1	1	1	19
69	5	5	3	4	2	1	3	1	1	1	26
70	3	3	3	1	2	5	5	2	3	1	28
71	5	4	4	2	1	1	2	1	1	1	22
72	5	3	5	4	2	1	2	1	2	1	26
73	4	3	4	2	2	2	3	4	2	1	27
74	3	2	4	1	1	2	1	2	2	1	19
75	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	27
76	5	5	3	4	3	2	1	1	1	1	26
77	2	3	4	1	1	4	1	1	1	1	19
78	4	3	4	2	1	2	3	4	2	2	27
79	5	2	4	4	2	4	1	2	1	1	26
80	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	26

Variabel	Min	Max	Mean
Dukungan Atasan	1	5	2,085000
Persahabatan Di Tempat Kerja	1	5	2,257500
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	1	5	2,600000



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Dukungan Atasan (X1)	1	0,840	0,220	Valid
	2	0,789	0,220	Valid
	3	0,886	0,220	Valid
	4	0,715	0,220	Valid
	5	0,321	0,220	Valid
	6	0,747	0,220	Valid
	7	0,799	0,220	Valid
	8	0,701	0,220	Valid
	9	0,750	0,220	Valid
	10	0,774	0,220	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Persahabatan Di Tempat Kerja (X2)	1	0,732	0,220	Valid
	2	0,643	0,220	Valid
	3	0,370	0,220	Valid
	4	0,682	0,220	Valid
	5	0,758	0,220	Valid
	6	0,150	0,220	Tidak Valid
	7	0,758	0,220	Valid

	8	0,628	0,220	Valid
	9	0,731	0,220	Valid
	10	0,705	0,220	Valid

Uji Validitas Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y)	1	0,118	0,220	Tidak Valid
	2	0,361	0,220	Valid
	3	0,235	0,220	Valid
	4	0,531	0,220	Valid
	5	0,612	0,220	Valid
	6	0,359	0,220	Valid
	7	0,588	0,220	Valid
	8	0,617	0,220	Valid
	9	0,609	0,220	Valid
	10	0,618	0,220	Valid

UJI RELIABILITAS

DUKUNGAN ATASAN

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

PERSAHABATAN DI TEMPAT KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Uji reliabilitas Persahabatan di Tempat Kerja setelah penyembuhan dengan cara menghilangkan X2.6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGNISASI

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.566	10

Uji reliabilitas setelah uji validitas Y1 dihilangkan dan metode penyembuhan dengan cara drop salah satu item yg memiliki cronbach's alpha if item deleted tertinggi yaitu Y3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	19.4000	15.154	.046	.709
Y3	19.0750	15.766	-.036	.720
Y4	20.0500	13.238	.339	.653
Y5	20.4000	12.319	.587	.602
Y6	19.8750	13.756	.296	.661
Y7	19.7125	12.562	.423	.634
Y8	19.5250	11.746	.461	.623
Y9	20.3875	12.595	.591	.606
Y10	20.5750	12.247	.534	.610

LAMPIRAN 4

KARAKTERISTIK DEMOGRAFI

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	50	31.1	62.5	62.5
Perempuan	30	18.6	37.5	100.0
Total	80	49.7	100.0	0.0

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA / Sederajat	65	40.4	81.3	81.3
D3 / Sederajat	15	9.3	18.8	100.0
S1	0	0.0	0.0	0.0
S2	0	0.0	0.0	0.0
Total	80	49.7	100.0	0.0

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 tahun	51	31.7	63.8	63.8
25 - 35 tahun	25	15.5	31.3	95.0
36 - 45 tahun	4	2.5	5.0	100.0
> 45 tahun	161	100.0	0.0	0.0
Total	80	49.7	100.0	0.0

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 2 tahun	47	29.2	58.8	58.8
3 - 4 tahun	28	17.4	35.0	93.8
> 5 tahun	5	3.1	6.3	100.0
Total	80	49.7	100.0	

LAMPIRAN 5

ANALISIS STATISTIK DEMOGRAFI

DUKUNGAN ATASAN

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	80	1	4	1.93	0.883
X1.2	80	1	5	2.10	0.866
X1.3	80	1	5	2.03	0.941
X1.4	80	1	4	2.21	0.741
X1.5	80	1	4	2.73	0.842
X1.6	80	1	4	2.15	0.713
X1.7	80	1	5	2.00	0.857
X1.8	80	1	4	2.11	0.779
X1.9	80	1	4	1.93	0.792
X1.10	80	1	4	1.68	0.792
Valid N (listwise)	80				

PERSAHABATAN DI TEMPAT KERJA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	80	1	5	1.78	0.871
X2.2	80	1	4	2.14	0.742
X2.3	80	1	5	2.74	1.076
X2.4	80	1	4	2.14	0.807
X2.5	80	1	4	2.15	0.843
X2.6	80	1	5	3.03	1.211
X2.7	80	1	5	2.16	0.863
X2.8	80	1	4	2.21	0.758
X2.9	80	1	4	2.15	0.887
X2.10	80	1	5	2.09	0.970
Valid N (listwise)	80				

PERILAKU KEWARGANEGARAAN

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	80	1	5	3.63	1.162
Y2	80	1	5	2.98	0.826
Y3	80	1	5	3.30	0.770
Y4	80	1	4	2.33	0.868
Y5	80	1	4	1.98	0.779
Y6	80	1	5	2.50	0.796
Y7	80	1	5	2.66	0.913
Y8	80	1	4	2.85	1.045
Y9	80	1	4	1.99	0.720
Y10	80	1	4	1.80	0.848
Valid N (listwise)	80				

LAMPIRAN 6

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.591	1.282		6.699	.000
	X1TOTAL	.300	.081	.456	3.709	.000
	X2TOTAL	.216	.092	.289	2.347	.021
a. Dependent Variable: YTOTAL						

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.967	2	303.983	36.712	.000 ^b
	Residual	637.583	77	8.280		
	Total	1245.550	79			
a. Dependent Variable: YTOTAL						
b. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL						

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.475	2.87755
a. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL				

