

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan kepada responden perusahaan kontraktor dan konsultan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Klaten mengenai *Organizational Citizenship Behavior* menghasilkan beberapa hal penting sebagai berikut.

1. Ranking kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:
 - 1). Kepuasan terhadap teman sekerja.
 - 2). Pekerjaan sebagai motivasi hidup.
 - 3). Perasaan terhadap teman sekerja.
 - 4). Perasaan terhadap pimpinan.
 - 5). Perasaan dalam menyalurkan ide.
 - 6). Perhatian dari karyawan lain.
 - 7). Kepuasan terhadap penghasilan.
2. Ranking komitmen organisasional sebagai berikut:
 - 1). Keterlibatan untuk memajukan perusahaan.
 - 2). Tetap setia dan percaya pada perusahaan.
 - 3). Menyadari sebagai alat untuk mencapai perusahaan.
 - 4). Adanya ikatan psikologis terhadap pekerjaan.
 - 5). Mengetahui tujuan perusahaan.
 - 6). Keterlibatan perasaan dalam pekerjaan.

3. Ranking *in-role behavior* sebagai berikut:

- 1). Mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 2). Memenuhi tanggung jawab sesuai deskripsi pekerjaan.
- 3). Mengerjakan pekerjaan tanpa mengeluh.
- 4). Mengerjakan pekerjaan tergantung imbalan.

4. Ranking *intent to quit* sebagai berikut:

- 1). Kemungkinan pindah di tempat lain dengan fasilitas lebih baik.
- 2). Kemungkinan mencari alternatif lain.
- 3). Kemungkinan menduduki jabatan setelah berhenti untuk sementara waktu.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan dengan produktivitas. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *in-role behavior* (IRB), komitmen organisasional, dan kepuasan kerja merupakan prediktor produktivitas positif sehingga hipotesis terbukti. Arah positif pada *in-role behavior* (IRB), komitmen organisasional, dan kepuasan kerja menggambarkan bahwa peningkatan dimensi tersebut, akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya, *intent to quit* dan produktivitas tidak ada hubungan.

Peningkatan komitmen organisasional, *in-role behavior* dan kepuasan kerja diprediksi akan semakin meningkatkan pula sifat *altruism* (perilaku khusus individual yang secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap organisasi, misalnya menolong rekan kerja lain yang sedang tidak masuk kerja) dan *compliance* (perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum misalnya memberikan nasihat pada rekan kerja yang mangkir) sehingga akan meningkatkan pula fungsi organisasi secara agregat dengan

efisiensi dan efektif (Katz dalam Organ, 1988: 4) dengan memberikan kontribusi pada transformasi sumber daya, keinovasian, dan keadaptasian (Organ, 1988). Dengan kata lain terjadi peningkatan produktivitas karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan tingkat kepercayaan terhadap nilai keorganisasian, motivasi untuk berproduksi dan bantuan terhadap kepentingan organisasi termasuk komitmen individu untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut semakin meningkat pula. Efek dari hal ini akan menyebabkan peningkatan loyalitas dan peningkatan kontribusi produktivitas pada organisasi sehingga secara total, komitmen terhadap organisasi juga meningkat, dengan diikuti oleh peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektivitas keorganisasian dengan memberikan kontribusi pada transformasi sumber daya, keinovasian, dan keadaptasian (Organ, 1988).

Karyawan yang memiliki produktivitas konsisten akan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang dengan meningkatkan kepuasan klien melalui pelayanan yang baik dan memberikan pula kontribusi terhadap efisiensi fungsi-fungsi organisasi secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas karyawan memperlihatkan sebuah logika mekanisme adaptasi terhadap perubahan lingkungan baik eksternal maupun internal, seperti tekanan akibat perubahan teknologi dan cara pelayanan. Selain itu peningkatan produktivitas akan meningkatkan kualitas pelayanan dan menurunkan keluhan karyawan.

Oleh sebab itu implikasi bagi pimpinan perusahaan jasa konstruksi adalah harus memilih serta mempertahankan karyawan yang mengetahui visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dan menghindari karyawan yang egosentrik. Tujuan organisasi harus

direncanakan secara matang dan secara jelas dikomunikasikan baik kepada calon karyawan maupun karyawan yang sudah ada (Bolon, 1997: 238-239). Karyawan membutuhkan kepuasan kerja terhadap iklim kerja yang kondusif, imbalan ekstrinsik dan *organizational output* yang baik karena akan mempengaruhi fokus perhatian pada pelayanan klien. Kejelasan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi akan mempengaruhi sikap kerja karyawan. Selain itu konflik yang terjadi harus cepat diselesaikan, menghasilkan resolusi yang jelas dan dikomunikasikan secara terbuka pada karyawan. Pimpinan perusahaan juga harus dapat menjadi panutan bagi karyawannya. Peningkatan akumulasi kepuasan kerja akan meningkatkan pula komitmen dan loyalitas karyawan baik sebagai anggota maupun terhadap nilai organisasi, menurunkan tingkat *turnover* dan lebih jauh akan meningkatkan pula kinerja (*in-role dan extra-role activities*). Hal lain yang perlu dicermati adalah meskipun kinerja pegawai yang berhubungan dengan imbalan (IRB) tinggi, namun jika tidak diimbangi oleh komitmen dan kepuasan kerja yang setara serta hasrat untuk keluar yang minimal, maka akan menghasilkan produktivitas yang tidak optimal.

Dengan demikian, jelas bahwa kinerja yang berbasis perilaku (*behavior based*) memberikan kontribusi efek yang lebih besar terhadap organisasi dibandingkan yang berbasis imbalan (*out-come based*) sehingga keputusan yang memperhatikan atau meningkatkan kualitas bangunan tergantung kemampuan pimpinan perusahaan untuk mengetahui dan memelihara kapabilitas individu yang memiliki produktivitas tinggi.

Namun demikian, secara keseluruhan penelitian ini mempunyai keterbatasan:

1. Jumlah kuisioner yang dapat dikumpulkan relatif tidak terlalu besar.
2. Adanya kendala keterbatasan biaya, tenaga dan waktu penelitian.

5. 2. Saran

Ada beberapa saran yang diberikan penulis dalam tesis ini yaitu:

1. Pada penelitian yang akan datang dengan topik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menguji ulang model yang diajukan penulis dengan mengeliminasi hambatan yang ada, agar menambah perbendaharaan pengetahuan bagi konsep *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Bagi kontraktor-kontraktor dan konsultan yang sering menjadi objek penelitian agar mempertahankan dan meningkatkan kerja samanya dengan dunia pendidikan demi kemajuan bersama.
3. Perlunya dipikirkan bagi kita bersama agar para peneliti tidak mengalami kesulitan dalam mengumpulkan data mengingat tingkat kejenuhan kontraktor dan konsultan terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah tinggi karena seringnya mereka menerima kuesioner sehingga banyak yang menolak untuk menerima kuesioner.
4. Bagi para pembaca, masih banyak kesempatan untuk mengembangkan topik *Organizational Citizenship Behavior* ini mengingat topik ini relatif masih baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H. L., and J. L. Perry. 1981, *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*, Administration Science Quarterly.
- Bardwick, J. M. 1983, *Plateauing and productivity*, dari sloan management review, The Sloan Management review Association
- Bobbe, R. A. Dan Robert H. S., 1983, *Productivity improvement: manage it or buy it?*, Indiana university, School of business, USA.
- Bolon, D.S. 1997, *Organizational citizenship behavior among hospital employees: Multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment*, Hospital and Health Services Administration.
- Brache, A, 1983, *Seven Assumption that block performance improvement*, The American Management review
- Brookfield, K. L., 1983, *Dimensions of productivity improvement*, Journal of systems management.
- Chen, X. P., C. Hui and D.J. Segó. 1988, *The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypothesis*, Journal of Applied psychology.
- Cochran, W. G. 1991, *Teknik Penarikan Sampel*, UI Press, Jakarta.
- Cohen, J., and Cohen, 1983, *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the behavior Sciences*, Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Coil, A., 1984, *Job matching brings out the best in employees*, Personnel Journal
- Employee retention: *Keeping the cream*, 1997, May, HRFocus.
- Gibson, J.L., M. Ivancevich and J. H. Donnelly, Jr. 1997, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Chicago, USA.
- Goddard, R. W., 1984, *The Psychological Contract*, The Administrative management society
- Hallet, J., 1985, *Productivity: A state of mind*, Personnel Administrator, The American Society for Personnel Administration
- Hinrichs, J. R., 1983, *Avoid the Quick Fix Approach to Productivity Problems*, The American Society for Personnel Administration
- Hughes, C., 1987, *Why employees stay is more critical than way they leave*, Personnel Journal.
- Johnston, M. W., et al, 1998, *The relationship between organizational commitment, job satisfaction, and turnover among sales people*, Journal of Personal selling & Sales Management.
- Luthans, F., 1995, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc, New York, USA.
- Maidique, M. and Hayes, 1984, *The art of high technology management*, Sloan management review association.
- McNamara, C. P., 1983, *Productivity is management's problem*, Indiana University, School of business.

- McTague, M., 1986, *Productivity is shaped by forces beneath corporate culture*, Personnel Journal
- Mill, R. C., 1985, *Upping the Organization: Enhancing Employee Performance through an Improved work Climate*, Cornell University School of Hotel Administration.
- Mowday, R. T., 1979, *The measurement of organizational commitment*, Journal of Vocational Behavior.
- Netemeyer, R. G., 1997, *An investigation into the antecedent of organizational citizenship behavior in a personal selling context*, Journal of marketing.
- Newstrom, J. W., and K. Davis, 1993, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, McGraw-Hill, Inc, New York, USA.
- Organ, D.W., 1998, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA.
- Ranftl, R. M., 1986, *Seven keys to high productivity*, Research management
- Pascarella, P., 1986, *Creating a purposeful organization*, Penton Publishing, Inc.
- Raviyanto, J., 1985, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Lembaga SIUP, Jakarta
- Reksohadiprojo, S., dan Hani H., 1986, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur, dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Santoso, S., 2000, *SPSS : Mengolah data statistik secara profesional*, Gramedia, Jakarta
- Saputra, L., 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sayles, L. R., 1985, *Managerial productivity: who is fat and what is lean?*, The institute of management sciences.
- Soeroso, A. P., 2000, *Prediksi Hubungan Sikap Kerja dan Perilaku Keanggotaan Organisasional Karyawan*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja, Atma Jaya, Yogyakarta.
- Timpe, A. D., 1998, *produktivitas (productivity)*, Gramedia, Jakarta :
- Dyne, L., and S. Ang, 1998, *Organizational Citizenship Behavior of contingent workers in Singapura*, Academy of Management Journal.
- Thompson, V. A., 1961, *Modern Organization*, Alfred A. Knopf, New York, USA.
- Walther, F. dan Susan T., 1983, *An Active Feedback Program can spark performance*, The American Society for Personnel Administration.
- Weining, S., 1986, *Productivity gains still people-dependent*, Penton Publishing, Inc
- Werther, W. B., & Keith D., 1982, *Personnel Management and Human Resources*, McGraw-Hill, Kogakusha, Ltd., Tokyo.
- Yaverbaum, G. J., 1986, *Human resource planning*, Journal of system management




serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN I

DAFTAR RESPONDEN

DAFTAR PERUSAHAAN YANG MENJADI RESPONDEN

1. PT. WIJAYA KARYA
2. PT. WASKITA KARYA
3. PT. PERWITA KARYA
4. PT. JAYA ERATAMA
5. PT. KERTA GANA
6. PT. ADHI SARANA
7. PT. ALFA KILO BHAWANA
8. PT. MULTI VISI KARYA
9. PT. PANCA AKAR JAYA
10. CV. DAMAR
11. CV. LIMA BARU
12. CV. GRIYA CIPTA
13. CV. DUTA ANGGITA
14. CV. TIRTA NUGRAHA PRIMA
15. CV. PUTRA AYODYA



serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN

KUISIONER

Pada halaman berikut ada sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang dimohonkan bapak/ibu untuk menjawabnya. Pertanyaan dan pernyataan tersebut bukanlah tes dan sama sekali tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan bapak/ibu.

Dari data survey ini akan digunakan untuk membuat laporan tentang hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan produktivitas. Semua jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu tidak perlu menuliskan nama pada lembar jawaban.

Data umum responden:

1. Jabatan :

- Site Manager • Site Engineer • Estimator • Perencana • Lain-lain

2. Usia :

- < 30 th • 30 – 40 th • > 40 th

3. Jenis kelamin :

- Laki-laki • Perempuan

4. Pendidikan :

- SLTA • Diploma • Sarjana

5. Pengalaman kerja di bidang jasa konstruksi

- <3 th • 3-5 th • 5-10 th • >10 th

Data teknis

Isilah jawaban di bawah ini dengan memberi tanda X (tanda silang) pada tempat yang sesuai dengan pilihan bapak/ibu.

I. Kepuasan Kerja

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

RR = Ragu-ragu

P = Puas

SP = Sangat Puas

No.	Pertanyaan	STP	TP	RR	P	SP
1	Apakah anda merasa puas terhadap teman kerja anda ?					
2	Apakah anda merasa puas terhadap penghasilan yang anda terima?					
3	Bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan yang anda lakukan?					
4	Bagaimana perasaan anda terhadap pimpinan anda?					
5	Anda merasa dapat menyalurkan ide kreatif anda pada pekerjaan					
6	Apakah anda mendapatkan respek dari karyawan yang lain pada pekerjaan anda?					
7	Apakah anda merasa pekerjaan anda memotivasi hidup anda?					

II. Komitmen Organisasi

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Anda tahu tujuan dari perusahaan anda					
2	Anda menyadari bahwa anda salah satu dari alat untuk mencapai tujuan tersebut					
3	Anda merasa ada ikatan psikologi terhadap perusahaan anda					
4	Anda melibatkan perasaan dalam setiap pekerjaan untuk perusahaan					
5	Anda akan tetap setia dan percaya pada nilai-nilai perusahaan anda					
6	Anda merasa terlibat untuk memajukan perusahaan anda					

III. In-role behavior

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Anda akan selalu memenuhi tanggung jawab sesuai deskripsi pekerjaan					
2	Anda selalu mengerjakan dengan sebaik-baiknya tugas anda					
3	Dalam mengerjakan pekerjaan tergantung dari imbalan yang anda terima					
4	Setiap pekerjaan akan anda kerjakan tanpa mengeluh					

IV. Keinginan untuk keluar dari perusahaan

STM = Sangat Tidak Mungkin

TM = Tidak Mungkin

RR = Ragu-ragu

M = Mungkin

SM = Sangat Mungkin

No.	Pertanyaan	STM	TM	RR	M	SM
1	Jika anda berhenti bekerja untuk sementara waktu, bagaimana kemungkinan anda untuk menduduki jabatan seperti semula?					
2	Jika ada lowongan di tempat lain dengan fasilitas yang lebih baik apakah anda ada kemungkinan untuk pindah?					
3	Apakah ada kemungkinan anda mencari alternatif lain di luar perusahaan anda?					

KUISIONER

Pada halaman berikut ada sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang dimohonkan bapak/ibu untuk menjawabnya. Pertanyaan dan pernyataan tersebut bukanlah tes dan sama sekali tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan bapak/ibu.

Dari data survey ini akan digunakan untuk membuat laporan tentang hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan produktivitas. Semua jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu tidak perlu menuliskan nama pada lembar jawaban.

Data umum responden:

- Jabatan :
- Usia :
 • < 30 th • 30 – 40 th • > 40 th
- Jenis kelamin :
 • Laki-laki • Perempuan
- Pendidikan :
 • SLTA • Diploma • Sarjana
- Pengalaman kerja di bidang jasa konstruksi
 • <3 th • 3-5 th • 5-10 th • >10 th

Data teknis

Isilah jawaban di bawah ini dengan memberi tanda X (tanda silang) pada tempat yang sesuai dengan pilihan bapak/ibu.

Legenda Aktivitas

- TS = Sangat Tidak Setuju
 S = Tidak Setuju
 R = Ragu-ragu
 = Setuju
 S = Sangat Setuju

Nama karyawan :

Jabatan :

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Karyawan anda selalu dapat mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Karyawan anda akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas anda dengan sebaik-baiknya					
3	Karyawan anda cukup kreatif dan inovatif					
4	Karyawan anda akan selalu mengikuti setiap pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya					

5	Karyawan anda selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
6	Karyawan anda selalu bekerja dengan motivasi yang tinggi					
7	Karyawan anda memiliki catatan prestasi yang baik					
8	Karyawan anda akan selalu bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan					
9	Karyawan anda sangat menyukai tantangan					
10	Karyawan anda memberikan andil lebih dari yang diharapkan					

Nama karyawan :


Jabatan :

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Karyawan anda selalu dapat mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Karyawan anda akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas anda dengan sebaik-baiknya					
3	Karyawan anda cukup kreatif dan inovatif					
4	Karyawan anda akan selalu mengikuti setiap pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya					
5	Karyawan anda selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
6	Karyawan anda selalu bekerja dengan motivasi yang tinggi					
7	Karyawan anda memiliki catatan prestasi yang baik					
8	Karyawan anda akan selalu bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan					
9	Karyawan anda sangat menyukai tantangan					
10	Karyawan anda memberikan andil lebih dari yang diharapkan					

Nama karyawan :

Jabatan :

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Karyawan anda selalu dapat mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Karyawan anda akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas anda dengan sebaik-baiknya					
3	Karyawan anda cukup kreatif dan inovatif					
4	Karyawan anda akan selalu mengikuti setiap pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya					
5	Karyawan anda selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
6	Karyawan anda selalu bekerja dengan motivasi yang tinggi					
7	Karyawan anda memiliki catatan prestasi yang baik					
8	Karyawan anda akan selalu bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan					
9	Karyawan anda sangat menyukai tantangan					
10	Karyawan anda memberikan andil lebih dari yang diharapkan					



seruiens in lumine veritatis

LAMPIRAN III

HASIL REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUCTI	4,0377	,3441	61
Komitmen Organisasional	3,7842	,2588	61
In-role Behavior	3,7459	,3275	61
Intent to Quit	3,5902	,3962	61
Kepuasan Kerja	3,7190	,4380	61

Correlations

		PRODUCTI	Komitmen Organisasional	In-role Behavior
Pearson Correlation	PRODUCTI	1,000	,420	,253
	Komitmen Organisasional	,420	1,000	,276
	In-role Behavior	,253	,276	1,000
	Intent to Quit	-,109	-,281	-,184
	Kepuasan Kerja	,525	,440	,249
	Sig. (1-tailed)	PRODUCTI	,	,000
Komitmen Organisasional		,000	,	,016
In-role Behavior		,025	,016	,
Intent to Quit		,202	,014	,077
Kepuasan Kerja		,000	,000	,026
N		PRODUCTI	61	61
	Komitmen Organisasional	61	61	61
	In-role Behavior	61	61	61
	Intent to Quit	61	61	61
	Kepuasan Kerja	61	61	61

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,377	4	,594	7,039	,000 ^a
	Residual	4,727	56	8,44E-02		
	Total	7,103	60			
2	Regression	2,328	3	,776	9,263	,000 ^b
	Residual	4,775	57	8,38E-02		
	Total	7,103	60			
3	Regression	2,274	2	1,137	13,656	,000 ^c
	Residual	4,829	58	8,33E-02		
	Total	7,103	60			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, In-role Behavior, Intent to Quit, Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, In-role Behavior, Komitmen Organisasional

c. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

d. Dependent Variable: PRODUCTI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,972	,841		1,156	,253
	Komitmen Organisasional	,309	,167	,232	1,851	,069
	In-role Behavior	,105	,121	,100	,867	,390
	Intent to Quit	7,61E-02	,100	,088	,757	,452
	Kepuasan Kerja	,331	,098	,421	3,394	,001
2	(Constant)	1,400	,620		2,258	,028
	Komitmen Organisasional	,287	,164	,216	1,754	,085
	In-role Behavior	9,64E-02	,120	,092	,803	,425
	Kepuasan Kerja	,320	,096	,407	3,330	,002
3	(Constant)	1,623	,553		2,938	,005
	Komitmen Organisasional	,313	,160	,235	1,950	,056
	Kepuasan Kerja	,331	,095	,422	3,497	,001

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	4,970	1,000
	2	1,707E-02	17,063
	3	7,257E-03	26,170
	4	3,960E-03	35,425
	5	1,445E-03	58,656
2	1	3,985	1,000
	2	8,725E-03	21,370
	3	4,496E-03	29,772
	4	2,145E-03	43,096
3	1	2,990	1,000
	2	7,542E-03	19,912
	3	2,205E-03	36,827

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
2	Intent to Quit	,088 ^a	,757	,452	,101
3	Intent to Quit	,078 ^b	,681	,499	,090
	In-role Behavior	,092 ^b	,803	,425	,106

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, In-role Behavior, Intent to Quit, Komitmen Organisasional ^a		Enter
2		Intent to Quit	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		In-role Behavior	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: PRODUCTI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,335	,287	,2905
2	,572 ^b	,328	,292	,2894
3	,566 ^c	,320	,297	,2886

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, In-role Behavior, Intent to Quit, Komitmen Organisasional
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, In-role Behavior, Komitmen Organisasional
 c. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional