

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat XYZ. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* perawat.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *perceived organizational support* terhadap *employee happiness* pada perawat XYZ. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan meningkatkan *employee happiness* perawat.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *employee happiness* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat XYZ. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *employee happiness* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* perawat.
4. *Employee happiness* memediasi penuh pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat XYZ secara positif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan meningkatkan *employee happiness* yang nantinya akan memengaruhi *organizational citizenship behavior* perawat.

5.2.Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada tiga variabel yaitu POS, EH, dan OCB dengan hasil POS berpengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui EH maka didapatkan implikasi manajerial yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi RS XYZ dalam menjalankan organisasi.

Pada variabel POS item kuesioner yang memiliki nilai rata-rata terendah ada pada “Jika diberi kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya”. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak akan mengambil keuntungan maka karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan OCB yang dimilikinya. Organisasi dapat mempertahankan dan meningkatkannya dengan membuat program “SETARA” yaitu Sistem Evaluasi Transparansi dan Adil”. Atasan akan memberikan sistem *reward* yang transparan dan penilaian kinerja yang objektif berdasarkan *key performance index* yang ada setiap bulannya. Dengan adanya program ini karyawan akan merasa organisasi bersifat transparan dan tidak akan mengambil keuntungan sedikitpun dari karyawan. Selanjutnya, pada variabel EH yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu “ Di tempat kerja, saya biasanya mengalami perasaan positif daripada negatif” sehingga organisasi dapat meningkatkan perasaan positif yang dimiliki karyawan melalui berbagai macam kegiatan ataupun dukungan organisasi. Kegiatan yang dapat dilakukan seperti “Healing day” di mana karyawan dapat kesempatan satu bulan sekali untuk mengikuti kegiatan penyegaran seperti yoga, meditasi ringan, senam bersama, atau sesi berbagi pengalaman. Terakhir, pada variabel OCB mean dari item kuesioner

yang paling rendah ada pada “Saya membantu atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak diminta untuk melakukannya”. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya akan memunculkan rasa ingin mencoba, percaya diri, dan nantinya akan memunculkan rasa inisiatif. Organisasi dapat memberikan program “PERAN” yaitu “Pengembangan Rotasi Antar-Nakes” diharapkan menjadi wadah bagi perawat untuk secara sukarela mencoba berbagai bidang kerja non-klinis maupun administratif, seperti menjadi koordinator tim harian, wakil dalam rapat internal, atau penggagas kegiatan edukatif. Program ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi, tetapi juga memperluas kompetensi dan menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Selain itu secara umum, RS XYZ dapat meningkatkan dukungan organisasi yang diberikan seperti memberikan bantuan untuk memecahkan masalah yang terjadi kepada karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, kegiatan bonding antar karyawan sehingga nantinya akan meningkatkan kebahagiaan karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan OCB. Semakin tinggi OCB yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin mudah organisasi mencapai tujuannya.

5.3.Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* dengan menggunakan Google Form sehingga peneliti tidak dapat melihat secara

langsung responden yang memungkinkan responden kurang memahami item pertanyaan yang ada.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu rumah sakit yang di mana responden yang didapatkan sedikit sehingga mendapatkan hasil yang berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan dengan rumah sakit lain.
3. Beberapa pernyataan yang diadaptasi dari instrumen berbahasa asing mungkin tidak sepenuhnya dipahami oleh responden sebagaimana maksud aslinya, sehingga berpotensi memengaruhi ketepatan dalam memberikan jawaban.

5.4.Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas terdapat beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Melakukan penyebaran kuesioner secara langsung sehingga dapat memastikan setiap responden memahami item pertanyaan yang ada.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode *back-translation*, yaitu menerjemahkan kembali kuesioner hasil terjemahan ke bahasa asal oleh penerjemah yang berbeda, guna memastikan bahwa makna aslinya tetap utuh dan tidak mengalami penyimpangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Agustina, G., Permanar, T. E., Nurhayati, S. E., Ahman, E., & Febrian, F. (2020). Happiness At Work and Organizational Citizenship Behavior in Krakatau Steel. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 911–920. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i6.573>
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023a). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654–673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023b). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654–673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Ali, R. M. D. (2023). The Influence of Work Stress and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Allieu, S., Bangura, I., & Yovuwa, D. (2024). *Perceived Organizational Support as a Mediator of Job Satisfaction : A Study of the Public Service Commission in Sierra Leone*. 8(8), 138–155.
- Aprilani, D., Rivai, F., Maidin, A., Bahry Noor, N., Muhammad, L., & Hamzah, H. (2021a). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior Nurse Dr. Tadjuddin Chalid. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 4138–4146.
- Aprilani, D., Rivai, F., Maidin, A., Bahry Noor, N., Muhammad, L., & Hamzah, H. (2021b). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior Nurse Dr. Tadjuddin Chalid. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 4138–4146.

- Azizah, A. N., Arifin, M. A., Darmawansyah, Palutturi, S., Amir, M. Y., Palopadang, V., Masni, & Mallongi, A. (2024). The Influence of Organizational Citizenship Behavior on Nurse Performance in the Inpatient Department at Ibnu Sina Hospital Makassar. *Pharmacognosy Journal*, 16(2), 280–286. <https://doi.org/10.5530/pj.2024.16.41>
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2022). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 540–557. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Blau, P. M. (1967). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1–352. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- Changaranchola, M. N., & Samantara, R. (2024). Organizational justice and organizational citizenship behavior: exploring the mediating role of psychological well-being at work. *Rajagiri Management Journal*, 18(3), 233–250. <https://doi.org/10.1108/ramj-07-2023-0199>
- Chenshu, Y., Arshad, M. A. bin, Wenyan, Y., & Mengjiao, Z. (2024). Exploring the Path to Employee Happiness: A Review of Employee Well-being Research. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i3/20868>
- Choi, W., Goo, W., & Choi, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing: A Moderated-Mediation Approach. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221089950>

- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Esaimani, V. (2023). Human Resource Management in the 21st Era: Emerging Trends and the Path Forward. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i05.6874>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Goo, W., Choi, Y., & Choi, W. (2022). Coworkers' organizational citizenship behaviors and employees' work attitudes: The moderating roles of perceptions of organizational politics and task interdependence. *Journal of Management and Organization*, 28(5), 1011–1035. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.26>
- Gouldner, A. W. . (1960). *The Norm of Reciprocity : A Preliminary Statement*. 25(2), 161–178.
- Iswibiarka Wibowo, S. N., Raka Ardiana, I. D. K., & Andjarwati, T. (2023). The Effect of Work Competency, Work Motivation, And Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Bina Ceria Bersama In Surabaya. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 3(2), 504–523. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v3i2.765>
- Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?: Person–organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development*, 44(6–7), 637–657. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>
- Khajoei, R., Jokar, M., & Vasli, P. (2024). Nurses' experiences of the attributes of the organizational citizenship behavior: a qualitative content analysis. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10939-8>
- Kirpik, G. (2020). the Concept of Employee'S Happiness in Human Resources Management: a Systematic Literature Review. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2750–2775. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1517>

- Kudrna, L., & Kushlev, K. (2022). Money Does Not Always Buy Happiness, but Are Richer People Less Happy in Their Daily Lives? It Depends on How You Analyze Income. *Frontiers in Psychology*, 13(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883137>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Marthalia, L. (2022). The Importance Of Human Resources (Hr) Management In Company. *Journal of World Science*, 1(9), 700–705. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i9.89>
- Meira, J. V. de S., & Hancer, M. (2021). Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670–692. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2020-0538>
- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The Impact of Employee Happiness on Organizational Citizenship Behavior: A Study of Executive Level Employees in Selected Mobile Telecommunication Companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), 57–70. <https://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>
- Park, J., & Kim, J. (2024). The Relationship between Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Customer Orientation in the Public Sports Organizations Context. *Behavioral Sciences*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/bs14030153>
- Planer, D. G. (2019). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in The Public and Private Sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–20.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Ranjhan, S., & Mallick, E. (2018). Organizational Citizenship Behaviour Creating Competitive Advantage in Indian Health Care Industry: The Moderating

- Role of HR Practices. *Global Business Review*, 19(5), 1275–1289. <https://doi.org/10.1177/0972150918788629>
- Rao, G. V., Vijayalakshmi, D., & Goswami, R. (2018). A Study on Factors of Workplace Happiness. *Asian Journal of Management*, 9(1), 251. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2018.00038.0>
- Rosdaniati, R., & Muafi, M. (2021). The influence of workplace happiness and innovative work behavior on job satisfaction mediated by work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(7), 186–198. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1457>
- Santos, R. S., Lousã, E. P., Sá, M. M., & Cordeiro, J. A. (2023). First, Be a Good Citizen: Organizational Citizenship Behaviors, Well-Being at Work and the Moderating Role of Leadership Styles. *Behavioral Sciences*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/bs13100811>
- Shams, M. S., Niazi, M. M., & Asim, F. (2020). The Relationship Between Perceived Organizational Support, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: Application of PLS-SEM Approach. *Kardan Journal of Economics and Manangement Sciences*, March 2020. <https://doi.org/10.31841/kjems.2021.37>
- Shelke, A. U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 238–253. <https://doi.org/10.1108/ramj-07-2022-0110>
- Shrestha, M., & Bhattarai, P. C. (2022). Contribution of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior: A Survey of the School Teachers of Nepal. *Journal of School Administration Research and Development*, 7(1), 36–49. <https://doi.org/10.32674/jsard.v7i1.2165>
- Singh, S., Taruna, & Bharti, J. S. (2023). Effect of Perception of Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Employee Happiness. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09455-4>
- Stack, S., & Eshleman, J. R. (1998). Marital Status and Happiness: A 17-Nation Study. *Journal of Marriage and the Family*, 60(2), 527. <https://doi.org/10.2307/353867>
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational

Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, 24(192), 376–384. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>

Thi Nong, N. M., Phuong, N. Q., & Duc-Son, H. (2024). The effect of employee competence and competence – job – fit on business performance through moderating role of social exchange: A study in logistics firms. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 40(January), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2024.10.001>

Tran, Q. H. N. (2024). Investigate the relationship between leadership behaviours, organisational commitment, occupational stress and organisational citizenship behaviours in Vietnamese private business school libraries. *Library Management*, 45(1–2), 101–117. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2023-0089>

Widodo, W. (2021). Enhancing teachers' professional competence through grit, personality, and creativity. *Management Science Letters*, 11, 129–138. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.022>

Widodo, W., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2023). How Do Employability, Personality, and Talent Management Affect Lecturers' Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Educational Methodology*, 9(3), 463–476. <https://doi.org/10.12973/ijem.9.3.463>

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

LAMPIRAN I

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

A. Surat Permohonan Persetujuan Penelitian



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

Nomor: 481/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

25 Maret 2025

Kepada Yth.
Pimpinan RSIA Puri Bunda Malang
Jl. Simpang Sulfat Utara No.60 A, Pandanwangi, Kec. Blimbing, Kota Malang
Jawa Timur 65126

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Employee Happiness* Studi pada Perawat RSIA Puri Bunda Malang" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Nyoman Putri Vidya Paramanda
No Mahasiswa/Prodi: 210326245/Manajemen
No Handphone : 08786233343

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Minimal 40 perawat

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



B. Surat Balasan Perusahaan



Malang, 08 April 2025

Nomor : 252/PB/DIR/IV/2025
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Kampus III Gedung Bonaventura Jl. Babarsari 43 Yogyakarta 55281
Di tempat

Dengan hormat,

Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih atas pengajuan proposal penelitian yang telah diajukan kepada kami. Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta Nomor: 481/Pen/I tertanggal 25 Maret 2025 Perihal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner yang akan dilakukan di RSIA Puri Bunda oleh:

Nama : Nyoman Putri Vidya Paramanda
No. mahasiswa/ Prodi : 210326245/ Manajemen
Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Happiness* Studi pada Perawat RS XXX
Waktu Pelaksanaan : 14 April – 31 Mei 2025
Biaya : Rp. 400.000,-

maka bersama ini RSIA Puri Bunda memberitahukan bahwa kami memberikan persetujuan atas penelitian tersebut dengan peneliti berkomitmen dapat menjaga nama baik RSIA Puri Bunda dan tidak mencantumkan nama rumah sakit baik dalam naskah maupun publikasi.

Demikian disampaikan. Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



dr. Riris Linda Resnoring MCMC, GM, C.
Direktur RSIA Puri Bunda

Alamat : Jl. Simpang Sulfat Utara 60A Malang
Telp. : (0341) 480047, 477511 Fax : 485090
Email : puribunda.malang@yahoo.com
Website : www.puribundamalang.com

LAMPIRAN II

KUESIONER

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Employee Happiness Studi pada: Perawat RSIA Puri Bunda Malang

B *I* U  

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Perawat RSIA Puri Bunda Malang Di tempat

Perkenalkan saya Nyoman Putri Vidya Paramanda mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir saya dengan judul

"Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Employee Happiness Studi pada: Perawat RSIA Puri Bunda Malang"

Sehubungan dengan hal tersebut, saya dengan hormat memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner di bawah ini. Adapun kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Responden berprofesi sebagai perawat tetap
2. Sudah bekerja menjadi perawat di RSIA Puri Bunda selama minimal 1 tahun

Pengisian kuesioner membutuhkan waktu kurang dari 15 menit. Seluruh tanggapan yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berharga bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama/Inisial
(opsional)

Jawaban Anda _____

Jenis Kelamin *

- ☐ Perempuan
- ☐ Laki-laki

Usia *

- ☐ 21 - 25 tahun
- ☐ 26 - 30 tahun
- ☐ 31 - 35 tahun
- ☐ 36 - 40 tahun
- ☐ > 40 tahun

Masa Kerja (tahun) *

Jawaban Anda _____

Status Pernikahan *

- ☐ Belum Menikah
- ☐ Menikah
- ☐ Berceraai

Perceived Organizational Support

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan memilih salah satu angka berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Organisasi saya peduli dengan pendapat saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Ketika saya memiliki masalah, organisasi memberikan bantuan kepada saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Ketika saya melakukan kesalahan yang tidak disengaja, organisasi akan memaafkan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Jika diberi kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Organisasi saya menunjukkan sedikit sekali perhatian kepada saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Ketika saya membutuhkan bantuan khusus maka organisasi bersedia untuk membantu saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Employee Happiness

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan memilih salah satu angka berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya biasanya mengalami perasaan positif (kepuasan, ketenangan hati, kesenangan, dll) daripada perasaan negatif (kemarahan, frustrasi, jengkel, dll). *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya sangat terlibat dalam tugas-tugas saya sehingga waktu terasa cepat berlalu. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya dan berharap dapat bertemu dengan mereka. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan saya memberikan kesempatan saya untuk berpikir secara kreatif, menyelesaikan permasalahan yang rumit atau mendapat tugas yang menantang sehingga saya dapat belajar hal yang baru. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya memberikan kontribusi positif yang diakui dan dihargai oleh orang lain. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Di tempat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan saya diakui dan diapresiasi oleh orang-orang sekitar. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Atasan saya selalu mendorong dan membimbing saya untuk mencapai kemajuan dalam karir. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya adalah bagian penting dari hidup saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Organizational Citizenship Behavior

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan memilih salah satu angka berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya memenuhi tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya melaksanakan tugas-tugas saya dengan baik dan sesuai harapan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya memenuhi semua persyaratan kinerja yang resmi ditetapkan dalam pekerjaan dengan baik. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya aktif terlibat dalam kegiatan yang secara langsung berdampak pada evaluasi kinerja saya. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban saya. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya gagal dalam menjalankan tugas-tugas penting. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya membantu menyelesaikan tugas atau tanggung jawab rekan kerja yang tidak dapat hadir. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya membantu atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak diminta untuk melakukannya. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan kekhawatiran rekan kerja. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya berusaha sebaik mungkin untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan baru. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya memperhatikan urusan karyawan lain. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja saya. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya memberitahukan atasan atau tim terlebih dahulu apabila saya tidak dapat masuk kerja. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya mengambil waktu istirahat kerja di luar ketentuan yang telah ditetapkan. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya menghabiskan waktu kerja untuk percakapan telepon yang bersifat pribadi. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya mengeluh tentang hal yang tidak penting di tempat kerja. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya menjaga properti yang ada di tempat kerja. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya mematuhi aturan informal yang berlaku di tempat kerja untuk menjaga ketertiban. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

LAMPIRAN III

DATA DAN JAWABAN RESPONDEN

A. Demografi Responden

Nama/Inisial (opsional)	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja (tahun)	Status Pernikahan
Ad	Laki-laki	36 - 40 tahun	11 tahun	Menikah
	Perempuan	26 - 30 tahun	3	Menikah
R	Perempuan	26 - 30 tahun	6	Menikah
Imel	Perempuan	21 - 25 tahun	1	Belum Menikah
R	Laki-laki	26 - 30 tahun	1	Menikah
Nabila	Perempuan	21 - 25 tahun	1 th	Belum Menikah
Erlinda	Perempuan	26 - 30 tahun	3tahun	Menikah
A	Perempuan	21 - 25 tahun	2	Belum Menikah
	Perempuan	31 - 35 tahun	2018	Menikah
R	Perempuan	26 - 30 tahun	2	Menikah
F	Perempuan	21 - 25 tahun	4	Belum Menikah
L	Perempuan	36 - 40 tahun	2	Menikah
Julpa	Perempuan	26 - 30 tahun	2.5 tahun	Belum Menikah
FATMAWATI APRILIANIT	Perempuan	21 - 25 tahun	1	Belum Menikah
candra reta franchiseska	Perempuan	26 - 30 tahun	3	Menikah
Vin	Perempuan	21 - 25 tahun	2,5thn	Belum Menikah
Zahra Cahya El Salsabilli	Perempuan	21 - 25 tahun	1 tahun	Belum Menikah
R	Perempuan	26 - 30 tahun	8 tahun	Menikah

Gresia	Perempuan	26 - 30 tahun	5 tahun	Menikah
HDF	Perempuan	21 - 25 tahun	1	Belum Menikah
A	Perempuan	26 - 30 tahun	3	Menikah
TS	Perempuan	> 40 tahun	11 tahun	Menikah
Arifani	Perempuan	26 - 30 tahun	7	Menikah
	Perempuan	26 - 30 tahun	2024	Menikah
G.A	Perempuan	31 - 35 tahun	3	Menikah
Agustina susanti	Perempuan	31 - 35 tahun	6 tahun	Menikah
D	Perempuan	31 - 35 tahun	4	Menikah
VR	Perempuan	26 - 30 tahun	11 tahun	Bercerai
Y	Laki-laki	36 - 40 tahun	15	Menikah
R	Perempuan	26 - 30 tahun	5 tahun	Menikah
Mey	Perempuan	26 - 30 tahun	6th	Menikah
I	Laki-laki	31 - 35 tahun	2	Menikah
Silfa Faudilla	Perempuan	26 - 30 tahun	6	Menikah
N	Perempuan	21 - 25 tahun	1	Menikah
a	Perempuan	21 - 25 tahun	1	Belum Menikah
G	Perempuan	31 - 35 tahun	6 tahun	Menikah
Ananta	Perempuan	26 - 30 tahun	8th	Menikah
Dhalia	Perempuan	26 - 30 tahun	5 tahun	Belum Menikah
Khinanti catur wulandari	Perempuan	31 - 35 tahun	9 tahun	Menikah
IA	Perempuan	31 - 35 tahun	5 thun	Menikah
R	Perempuan	21 - 25 tahun	3	Menikah
Venna	Perempuan	26 - 30 tahun	5 tahun	Belum Menikah
Afi	Perempuan	31 - 35 tahun	10 tahun	Menikah
ANIDA	Perempuan	31 - 35 tahun	2 th	Menikah
U	Perempuan	31 - 35 tahun	11	Menikah

B. Variabel POS

Organisasi saya peduli dengan pendapat saya.	Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya.	Ketika saya memiliki masalah, organisasi memberikan bantuan kepada saya.	Ketika saya melakukan kesalahan yang tidak disengaja, organisasi akan memaafkan saya.	Jika diberi kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya.	Organisasi saya menunjukkan sedikit sekali perhatian kepada saya.	Ketika saya membutuhkan bantuan khusus maka organisasi bersedia untuk membantu saya.
4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	2
4	4	4	3	5	4	2	2
2	1	3	3	2	5	5	2
4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	1	1
3	4	3	3	3	4	3	2
4	4	4	4	4	3	3	3
2	3	1	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
5	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	3	1
4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	2	1
3	4	3	4	4	1	1	3
4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	2	3
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	5	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	3	4	1	3

Organisasi saya peduli dengan pendapat saya.	Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya.	Ketika saya memiliki masalah, organisasi memberikan bantuan kepada saya.	Ketika saya melakukan kesalahan yang tidak disengaja, organisasi akan memaafkan saya.	Jika diberi kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya.	Organisasi saya menunjukkan sedikit sekali perhatian kepada saya.	Ketika saya membutuhkan bantuan khusus maka organisasi bersedia untuk membantu saya.
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	2	2
4	5	5	5	5	4	4	2
4	4	4	4	5	3	3	2
5	5	5	5	4	4	3	1
4	3	3	3	3	3	1	1
4	4	4	4	5	3	3	2
3	3	3	4	4	4	2	3
4	5	5	5	5	5	1	1
3	3	3	4	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	5	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3

C. Variabel EH

Di tempat kerja, saya biasanya mengalami perasaan positif (kepuasan, ketenangan hati, kesenangan, dll) daripada perasaan negatif (kemarahan, frustrasi, jengkel, dll).	Di tempat kerja, saya sangat terlibat dalam tugas-tugas saya sehingga waktu terasa cepat berlalu.	Di tempat kerja, saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya dan berharap dapat bertemu dengan mereka.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan saya untuk berpikir secara kreatif, menyelesaikan permasalahan yang rumit atau mendapat tugas yang menantang sehingga saya dapat belajar hal yang baru.	Di tempat kerja, saya memberikan kontribusi positif yang diakui dan dihargai oleh orang lain.	Di tempat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan saya diakui dan diapresiasi oleh orang-orang sekitar.	Atasan saya selalu mendorong dan membimbing saya untuk mencapai kemajuan dalam karir.	Pekerjaan saya adalah bagian penting dari hidup saya.	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	4	4	4	4	4
2	3	2	2	1	2	1	2	2
3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	3	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	3	5	4	4	4	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3

Di tempat kerja, saya biasanya mengalami perasaan positif (kepuasan, ketenangan hati, kesenangan, dll) daripada perasaan negatif (kemarahan, frustrasi, jengkel, dll).	Di tempat kerja, saya sangat terlibat dalam tugas-tugas saya sehingga waktu terasa cepat berlalu.	Di tempat kerja, saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya dan berharap dapat bertemu dengan mereka.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan saya untuk berpikir secara kreatif, menyelesaikan permasalahan yang rumit atau mendapat tugas yang menantang sehingga saya dapat belajar hal yang baru.	Di tempat kerja, saya memberikan kontribusi positif yang diakui dan dihargai oleh orang lain.	Di tempat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan saya diakui dan diapresiasi oleh orang-orang sekitar.	Atasan saya selalu mendorong dan membimbing saya untuk mencapai kemajuan dalam karir.	Pekerjaan saya adalah bagian penting dari hidup saya.	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5
3	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4	5
3	4	5	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	5
3	4	4	4	4	3	3	3	5

D. Variabel OCB

	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target.	Saya memenuhi tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya.	Saya melaksanakan tugas-tugas saya dengan baik dan sesuai harapan.	Saya memenuhi semua persyaratan kinerja yang resmi ditetapkan dalam pekerjaan dengan baik.	Saya aktif terlibat dalam kegiatan yang secara langsung berdampak pada evaluasi kinerja saya.	Saya mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban saya.	Saya gagal dalam menjalankan tugas-tugas penting.	Saya membantu menyelesaikan tugas atau rekan kerja yang tidak dapat hadir.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat.	Saya membantu atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak diminta untuk melakukannya.	Saya meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan kekhawatiran rekan kerja.	Saya berusaha sebaik mungkin untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan baru.	S n u k
1													
2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	1	3	5
5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4
10	4	5	5	5	5	1	1	1	3	4	5	4	5
11	4	4	5	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	4	1	1	1	5	4	5	4	4
13	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	4	4	5
14	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3
15	5	5	5	5	4	1	1	3	3	4	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Saya memperhatikan urusan karyawan lain.	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja saya.	Saya hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.	Saya memberitahukan atasan atau tim terlebih dahulu apabila saya tidak dapat masuk kerja.	Saya mengambil waktu istirahat kerja di luar ketentuan yang telah ditetapkan.	Saya menghabiskan waktu kerja untuk percakapan telepon yang bersifat pribadi.	Saya mengeluh tentang hal yang tidak penting di tempat kerja.	Saya menjaga properti yang ada di tempat kerja.	Saya mematuhi aturan informal yang berlaku di tempat kerja untuk menjaga ketertiban.
4	4	4	4	2	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	5	3	5	1	2	1	4	4
2	3	1	1	1	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	3	2	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	1	4	1	1	3	4	3
1	3	3	4	1	1	2	5	5
2	4	2	5	2	1	1	4	5
3	4	1	5	1	1	1	5	5
4	5	4	4	3	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2	2	3	3
2	4	1	5	1	1	1	5	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target.	Saya memenuhi tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya.	Saya melaksanakan tugas-tugas saya dengan baik dan sesuai harapan.	Saya memenuhi semua persyaratan kinerja yang resmi ditetapkan dalam pekerjaan dengan baik.	Saya aktif terlibat dalam kegiatan yang secara langsung berdampak pada evaluasi kinerja saya.	Saya mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban saya.	Saya gagal dalam menjalankan tugas-tugas penting.	Saya membantu menyelesaikan tugas atau tanggung jawab rekan kerja yang tidak dapat hadir.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat.	Saya membantu atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak diminta untuk melakukannya.	Saya meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan kekhawatiran rekan kerja.	Saya berusaha sebaik mungkin untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan baru.
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
18	5	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	5
19	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4
20	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4
25	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3
26	4	5	4	4	5	1	1	4	3	3	4	4
27	4	4	4	4	4	1	3	3	5	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	4	4	4	3	4	2	2	3	4	2	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	4	5
32	5	5	4	4	4	2	2	3	5	3	4	5

	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
	Saya memperhatikan urusan karyawan lain.	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja saya.	Saya hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.	Saya memberitahukan atasan atau tim terlebih dahulu apabila saya tidak dapat masuk kerja.	Saya mengambil waktu istirahat kerja di luar ketentuan yang telah ditetapkan.	Saya menghabiskan waktu kerja untuk percakapan telepon yang bersifat pribadi.	Saya mengeluh tentang hal yang tidak penting di tempat kerja.	Saya menjaga properti yang ada di tempat kerja.	Saya mematuhi aturan informal yang berlaku di tempat kerja untuk menjaga ketertiban.
	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	3	5	5	1	1	1	4	4
	3	3	3	4	2	2	3	4	4
	2	4	2	4	2	2	2	4	4
	4	4	1	5	1	1	1	5	5
	3	4	3	5	1	1	4	5	4
	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	4	4	3	3	3	1	2	4	4
	3	3	2	3	2	1	2	3	3
	3	4	1	4	2	2	3	4	4
	4	4	3	4	3	3	4	4	5
	2	3	2	3	3	2	2	3	3
	2	3	2	4	2	2	2	4	4
	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	1	5	3	5	1	1	1	5	5
	3	4	3	5	1	1	3	5	3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target.	Saya memenuhi tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya.	Saya melaksanakan tugas-tugas saya dengan baik dan sesuai harapan.	Saya memenuhi semua persyaratan kinerja yang resmi ditetapkan dalam pekerjaan dengan baik.	Saya aktif terlibat dalam kegiatan yang secara langsung berdampak pada evaluasi kinerja saya.	Saya mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban saya.	Saya gagal dalam menjalankan tugas-tugas penting.	Saya membantu menyelesaikan tugas atau rekan kerja yang tidak dapat hadir.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat.	Saya membantu atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak diminta untuk melakukannya.	Saya meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan kekhawatiran rekan kerja.	Saya berusaha sebaik mungkin untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan baru.
32	5	5	4	4	4	2	2	3	5	3	4	5
33	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	1	1	4	3	5	4	4
36	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4
38	5	5	5	4	5	5	1	3	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4
40	3	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
44	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4
45	5	5	5	5	3	2	1	3	4	3	4	4
46	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4

	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
	Saya memperhatikan urusan karyawan lain.	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja saya.	Saya hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.	Saya memberitahukan atasan atau tim terlebih dahulu apabila saya tidak dapat masuk kerja.	Saya mengambil waktu istirahat kerja di luar ketentuan yang telah ditetapkan.	Saya menghabiskan waktu kerja untuk percakapan telepon yang bersifat pribadi.	Saya mengeluh tentang hal yang tidak penting di tempat kerja.	Saya menjaga properti yang ada di tempat kerja.	Saya mematuhi aturan informal yang berlaku di tempat kerja untuk menjaga ketertiban.
	3	4	3	5	1	1	3	5	3
	3	4	2	4	2	2	2	4	4
	4	4	1	4	2	1	2	5	4
	3	5	3	5	2	1	1	5	5
	3	4	4	4	3	4	4	4	4
	2	3	3	4	2	1	1	4	3
	3	5	5	5	1	1	2	5	5
	1	5	3	5	5	2	2	5	4
	2	4	5	5	2	2	2	5	5
	3	4	1	4	3	1	1	4	5
	3	4	3	4	2	2	2	4	4
	3	4	4	4	1	1	1	5	4
	3	5	3	5	1	1	3	4	5
	3	4	2	5	1	1	1	5	5
	3	4	3	5	1	1	1	5	5

LAMPIRAN IV HASIL OLAH DATA

A. Hasil Uji Validitas Pertama

1. Variabel POS

Correlations										
		POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	AVEPOS
POS1	Pearson Correlation	1	.829 ^{**}	.785 ^{**}	.578 ^{**}	.434 ^{**}	.130	.303 [*]	.606 ^{**}	.843 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.396	.043	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS2	Pearson Correlation	.829 ^{**}	1	.708 ^{**}	.611 ^{**}	.311 [*]	.202	.298 [*]	.571 ^{**}	.824 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.038	.183	.047	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS3	Pearson Correlation	.785 ^{**}	.708 ^{**}	1	.646 ^{**}	.492 ^{**}	.033	.331 [*]	.653 ^{**}	.841 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.829	.026	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS4	Pearson Correlation	.578 ^{**}	.611 ^{**}	.646 ^{**}	1	.258	.076	.269	.775 ^{**}	.765 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.088	.621	.074	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS5	Pearson Correlation	.434 ^{**}	.311 [*]	.492 ^{**}	.258	1	-.316 [*]	.165	.395 ^{**}	.478 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.038	.001	.088		.034	.277	.007	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS6	Pearson Correlation	.130	.202	.033	.076	-.316 [*]	1	.300 [*]	.123	.327 [*]
	Sig. (2-tailed)	.396	.183	.829	.621	.034		.045	.420	.028
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS7	Pearson Correlation	.303 [*]	.298 [*]	.331 [*]	.269	.165	.300 [*]	1	.291	.568 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043	.047	.026	.074	.277	.045		.052	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS8	Pearson Correlation	.606 ^{**}	.571 ^{**}	.653 ^{**}	.775 ^{**}	.395 ^{**}	.123	.291	1	.799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.420	.052		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
AVEPOS	Pearson Correlation	.843 ^{**}	.824 ^{**}	.841 ^{**}	.765 ^{**}	.478 ^{**}	.327 [*]	.568 ^{**}	.799 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.028	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

2. Variabel EH

		Correlations								
		EH1	EH2	EH3	EH4	EH5	EH6	EH7	EH8	AVEEH
EH1	Pearson Correlation	1	.578**	.535**	.521**	.747**	.639**	.588**	.447**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH2	Pearson Correlation	.578**	1	.502**	.524**	.620**	.412**	.443**	.460**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.002	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH3	Pearson Correlation	.535**	.502**	1	.556**	.611**	.498**	.490**	.471**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH4	Pearson Correlation	.521**	.524**	.556**	1	.617**	.695**	.590**	.576**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH5	Pearson Correlation	.747**	.620**	.611**	.617**	1	.725**	.640**	.465**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH6	Pearson Correlation	.639**	.412**	.498**	.695**	.725**	1	.599**	.479**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000	.000		.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH7	Pearson Correlation	.588**	.443**	.490**	.590**	.640**	.599**	1	.680**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH8	Pearson Correlation	.447**	.460**	.471**	.576**	.465**	.479**	.680**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.000	.001	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
AVEEH	Pearson Correlation	.800**	.716**	.748**	.810**	.861**	.804**	.805**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

3. Variabel OCB

		Correlations																					
		OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	AVE/OCB
OCB1	Pearson Correlation	1	.849**	.770**	.762**	.637**	.037	.421**	.006	.299*	.201	.500**	.339*	-.088	.133	-.069	.428**	.414**	.230	.201	.619**	.459**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.807	.004	.970	.046	.166	.000	.023	.565	.383	.654	.003	.005	.128	.165	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB2	Pearson Correlation	.849**	1	.878**	.842**	.733**	.070	.374**	.018	.258	.281	.460**	.419**	-.248	.270	-.086	.525**	.350*	.228	.113	.773**	.627**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.650	.011	.908	.088	.062	.001	.004	.100	.073	.530	.000	.018	.132	.462	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB3	Pearson Correlation	.770**	.878**	1	.856**	.694**	.117	.353*	-.006	.194	.349*	.383**	.306*	-.300*	.218	-.134	.503**	.354*	.354*	.268	.707**	.687**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.445	.017	.969	.201	.019	.009	.041	.045	.150	.379	.000	.017	.017	.075	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB4	Pearson Correlation	.762**	.842**	.856**	1	.668**	.065	.383*	.006	.144	.383*	.315*	.295*	-.250*	.140	-.131	.369*	.214	.167	.147	.649**	.525**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.670	.010	.969	.345	.009	.035	.049	.098	.360	.391	.013	.158	.273	.335	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB5	Pearson Correlation	.637**	.733**	.694**	.668**	1	-.037	.371*	-.035	-.018	.185	.239	.101	-.231	.010	-.038	.190	.133	.053	.056	.529**	.478**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.810	.012	.819	.905	.200	.114	.509	.127	.948	.804	.212	.386	.730	.716	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB6	Pearson Correlation	.037	.070	.117	.065	-.037	1	.442**	-.025	.016	-.069	.228	.047	-.182*	.120	-.343*	.179	.503**	.495**	.443**	.210	.285	.432**
	Sig. (2-tailed)	.807	.650	.445	.670	.810		.002	.871	.916	.651	.132	.759	.231	.432	.021	.240	.000	.001	.002	.167	.057	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB7	Pearson Correlation	.421**	.374*	.353*	.383**	.371*	.442**	1	-.317*	-.298*	-.126	.000	.035	-.460**	-.090	-.380*	.166	.647**	.610**	.543**	.477**	.304*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.017	.010	.012	.002		.034	.047	.409	1.000	.818	.001	.557	.010	.221	.000	.000	.000	.001	.042	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB8	Pearson Correlation	.006	.018	-.006	.006	-.035	-.025	-.317*	1	.399**	.459**	.310*	.266	.315*	.460**	.049	.048	-.212	-.125	.000	.027	.109	.188
	Sig. (2-tailed)	.970	.908	.969	.969	.819	.871	.034		.007	.002	.039	.077	.035	.001	.747	.756	.163	.414	1.000	.860	.476	.217
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB9	Pearson Correlation	.299*	.258	.194	.144	-.018	.016	-.298*	.399**	1	.263	.592**	.645**	.186*	.440**	.224	.337*	.032	-.107	-.144	.243	.178	.373*
	Sig. (2-tailed)	.046	.088	.201	.345	.905	.916	.047	.007		.081	.000	.000	.221	.002	.138	.024	.837	.485	.347	.108	.241	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

OC011	Pearson Correlation	.500**	.460**	.383**	.315**	.239	.228	.000	.310*	.592**	.292	1	.460**	.166	.251	.146	.370*	.166	.087	-.009	.374*	.345*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.009	.035	.114	.132	1.000	.039	.000	.051		.001	.275	.096	.340	.012	.277	.569	.954	.011	.020	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC012	Pearson Correlation	.339*	.419*	.306*	.295*	.101	.047	.035	.266	.645**	.200	.460**	1	-.111†	.473**	.125	.442**	.256	.200	.061	.398*	.214	.522**
	Sig. (2-tailed)	.023	.004	.041	.049	.509	.759	.818	.077	.000	.187	.001		.469	.001	.412	.002	.090	.188	.690	.007	.158	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC013	Pearson Correlation	-.088	-.248	-.300*	-.250	-.231	-.182	-.460**	.315*	.186	.221	.166	-.111†	1	.117	.213	-.085	-.269	-.263	-.340*	-.197	-.050	-.120
	Sig. (2-tailed)	.565	.100	.045	.088	.127	.231	.001	.035	.221	.145	.275	.469		.443	.161	.577	.074	.081	.022	.194	.746	.433
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC014	Pearson Correlation	.133	.270	.218	.140	.010	.120	-.090	.460**	.440**	.248	.251	.473**	.117	1	.230	.603**	-.021	.093	.091	.371*	.414**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.383	.073	.150	.380	.948	.432	.557	.001	.002	.100	.096	.001	.443		.128	.000	.889	.542	.552	.012	.005	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC015	Pearson Correlation	-.069	-.096	-.134	-.131	-.038	-.343*	-.380*	.049	.224	.036	.146	.125	.213	.230	1	.199	-.261	-.361*	-.319*	-.032	-.008	-.023
	Sig. (2-tailed)	.654	.530	.379	.391	.804	.021	.010	.747	.138	.812	.340	.412	.161	.128		.189	.083	.015	.033	.832	.956	.880
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC016	Pearson Correlation	.428**	.525**	.503**	.389**	.190	.179	.166	.048	.337*	.132	.370*	.442**	-.085	.603**	.199	1	.269	.273	.162	.634**	.531**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.013	.212	.240	.221	.756	.024	.387	.012	.002	.577	.000	.189		.074	.070	.289	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC017	Pearson Correlation	.414**	.350*	.354*	.214	.133	.503**	.647**	-.212	.032	-.075	.166	.256	-.269	-.021	-.261	.269	1	.706**	.462**	.394**	.254	.584**
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.017	.158	.386	.000	.000	.163	.837	.624	.277	.090	.074	.889	.083	.074		.000	.001	.007	.092	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC018	Pearson Correlation	.230	.228	.354*	.167	.053	.495**	.610**	-.125	-.107	.035	.087	.200	-.263	.093	-.361*	.273	.706**	1	.691**	.437**	.265	.564**
	Sig. (2-tailed)	.128	.132	.017	.273	.730	.001	.000	.414	.485	.817	.569	.188	.081	.542	.015	.070	.000		.000	.003	.079	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OC019	Pearson Correlation	.201	.113	.268	.147	.056	.443**	.543**	.000	-.144	-.110	-.009	.061	-.340*	.091	-.319*	.162	.462**	.691**	1	.247	.237	.445**
	Sig. (2-tailed)	.185	.462	.075	.335	.716	.002	.000	1.000	.347	.474	.954	.690	.022	.552	.033	.289	.001	.000		.101	.117	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

OCB20	Pearson Correlation	.619	.773	.707	.649	.529	.210	.477	.027	.243	.288	.374	.398	-.197	.371	-.032	.634	.394	.437	.247	1	.720
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.167	.001	.860	.108	.055	.011	.007	.194	.012	.832	.000	.007	.003	.101	.45	.000
OCB21	Pearson Correlation	.459	.627	.687	.525	.478	.265	.304	.109	.178	.322	.346	.214	-.050	.414	-.008	.531	.254	.265	.237	.720	.738
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.057	.042	.476	.241	.031	.020	.158	.746	.005	.956	.000	.002	.079	.117	.000	.000
AVEOCB	Pearson Correlation	.731	.772	.772	.669	.505	.432	.514	.188	.372	.365	.569	.522	-.120	.485	-.023	.675	.584	.564	.445	.825	.736
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.217	.012	.014	.000	.000	.433	.001	.880	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

B. Hasil Uji Validitas Kedua

1. Variabel POS

		Correlations								
		POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	AVEPOS
POS1	Pearson Correlation	1	.829 ^{**}	.785 ^{**}	.578 ^{**}	.434 ^{**}	.130	.303 [*]	.606 ^{**}	.843 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.396	.043	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS2	Pearson Correlation	.829 ^{**}	1	.708 ^{**}	.611 ^{**}	.311 [*]	.202	.298 [*]	.571 ^{**}	.824 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.038	.183	.047	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS3	Pearson Correlation	.785 ^{**}	.708 ^{**}	1	.646 ^{**}	.492 ^{**}	.033	.331 [*]	.653 ^{**}	.841 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.829	.026	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS4	Pearson Correlation	.578 ^{**}	.611 ^{**}	.646 ^{**}	1	.258	.076	.269	.775 ^{**}	.765 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.088	.621	.074	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS5	Pearson Correlation	.434 ^{**}	.311 [*]	.492 ^{**}	.258	1	-.316 [*]	.165	.395 ^{**}	.478 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.038	.001	.088		.034	.277	.007	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS6	Pearson Correlation	.130	.202	.033	.076	-.316 [*]	1	.300 [*]	.123	.327 [*]
	Sig. (2-tailed)	.396	.183	.829	.621	.034		.045	.420	.028
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS7	Pearson Correlation	.303 [*]	.298 [*]	.331 [*]	.269	.165	.300 [*]	1	.291	.568 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043	.047	.026	.074	.277	.045		.052	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS8	Pearson Correlation	.606 ^{**}	.571 ^{**}	.653 ^{**}	.775 ^{**}	.395 ^{**}	.123	.291	1	.799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.420	.052		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
AVEPOS	Pearson Correlation	.843 ^{**}	.824 ^{**}	.841 ^{**}	.765 ^{**}	.478 ^{**}	.327 [*]	.568 ^{**}	.799 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.028	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

2. Variabel EH

Correlations										
		EH1	EH2	EH3	EH4	EH5	EH6	EH7	EH8	AVEEH
EH1	Pearson Correlation	1	.578 ^{**}	.535 ^{**}	.521 ^{**}	.747 ^{**}	.639 ^{**}	.588 ^{**}	.447 ^{**}	.800 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH2	Pearson Correlation	.578 ^{**}	1	.502 ^{**}	.524 ^{**}	.620 ^{**}	.412 ^{**}	.443 ^{**}	.460 ^{**}	.716 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.002	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH3	Pearson Correlation	.535 ^{**}	.502 ^{**}	1	.556 ^{**}	.611 ^{**}	.498 ^{**}	.490 ^{**}	.471 ^{**}	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH4	Pearson Correlation	.521 ^{**}	.524 ^{**}	.556 ^{**}	1	.617 ^{**}	.695 ^{**}	.590 ^{**}	.576 ^{**}	.810 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH5	Pearson Correlation	.747 ^{**}	.620 ^{**}	.611 ^{**}	.617 ^{**}	1	.725 ^{**}	.640 ^{**}	.465 ^{**}	.861 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH6	Pearson Correlation	.639 ^{**}	.412 ^{**}	.498 ^{**}	.695 ^{**}	.725 ^{**}	1	.599 ^{**}	.479 ^{**}	.804 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000	.000		.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH7	Pearson Correlation	.588 ^{**}	.443 ^{**}	.490 ^{**}	.590 ^{**}	.640 ^{**}	.599 ^{**}	1	.680 ^{**}	.805 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
EH8	Pearson Correlation	.447 ^{**}	.460 ^{**}	.471 ^{**}	.576 ^{**}	.465 ^{**}	.479 ^{**}	.680 ^{**}	1	.733 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.000	.001	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
AVEEH	Pearson Correlation	.800 ^{**}	.716 ^{**}	.748 ^{**}	.810 ^{**}	.861 ^{**}	.804 ^{**}	.805 ^{**}	.733 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

3. Variabel OCB

		Correlations																		
		OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB14	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	AVEOCB
OCB1	Pearson Correlation	1	.849 ^{**}	.770 ^{**}	.762 ^{**}	.637 ^{**}	.037	.421 ^{**}	.289 ^{**}	.201	.500 ^{**}	.339	.133	.428 ^{**}	.414 ^{**}	.230	.201	.619 ^{**}	.459 ^{**}	.731 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.807	.004	.046	.186	.000	.023	.383	.003	.005	.128	.185	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB2	Pearson Correlation	.849 ^{**}	1	.878 ^{**}	.842 ^{**}	.733 ^{**}	.070	.374 ^{**}	.258 ^{**}	.281	.460 ^{**}	.419 ^{**}	.270	.525 ^{**}	.350 ^{**}	.228	.113	.773 ^{**}	.627 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.650	.011	.088	.062	.001	.004	.073	.000	.018	.132	.462	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB3	Pearson Correlation	.770 ^{**}	.878 ^{**}	1	.858 ^{**}	.694 ^{**}	.117	.353 ^{**}	.194 ^{**}	.349 ^{**}	.383 ^{**}	.306 ^{**}	.218	.503 ^{**}	.354 ^{**}	.354 ^{**}	.268	.707 ^{**}	.687 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.445	.017	.201	.019	.009	.041	.150	.000	.017	.017	.075	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB4	Pearson Correlation	.762 ^{**}	.842 ^{**}	.858 ^{**}	1	.668 ^{**}	.065	.383 ^{**}	.144 ^{**}	.383 ^{**}	.315 ^{**}	.295 ^{**}	.140	.369 ^{**}	.214 ^{**}	.167	.147	.649 ^{**}	.525 ^{**}	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.670	.010	.345	.009	.035	.049	.360	.013	.158	.273	.335	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB5	Pearson Correlation	.637 ^{**}	.733 ^{**}	.694 ^{**}	.668 ^{**}	1	-.037	.371 ^{**}	-.018	.195	.239	.101	.010	.190	.133	.053	.056	.529 ^{**}	.478 ^{**}	.505 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.810	.012	.905	.200	.114	.509	.948	.212	.386	.730	.716	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB6	Pearson Correlation	.037	.070	.117	.065	-.037	1	.442 ^{**}	.016	-.069	.228	.047	.120	.179	.503 ^{**}	.495 ^{**}	.443 ^{**}	.210	.285	.432 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.807	.650	.445	.670	.810		.002	.916	.651	.132	.759	.432	.240	.000	.001	.002	.167	.057	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB7	Pearson Correlation	.421 ^{**}	.374 ^{**}	.353 ^{**}	.383 ^{**}	.371 ^{**}	.442 ^{**}	1	-.298 ^{**}	-.126	.000	.035	-.090	.186	.647 ^{**}	.610 ^{**}	.543 ^{**}	.477 ^{**}	.304 ^{**}	.514 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.017	.010	.012	.002		.047	.409	1.000	.818	.557	.221	.000	.000	.000	.001	.042	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB9	Pearson Correlation	.299 ^{**}	.258 ^{**}	.194 ^{**}	.144 ^{**}	-.018	.016	-.298 ^{**}	1	.263	.592 ^{**}	.645 ^{**}	.440 ^{**}	.337 ^{**}	.837	-.107	-.144	.243	.178	.373 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.046	.088	.201	.345	.905	.916	.047		.081	.000	.000	.002	.024	.837	.485	.347	.108	.241	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

OCB10	Pearson Correlation	.201	.281	.349 ^{**}	.383 ^{**}	.195	-.069	-.126	.263	1	.292	.200	.248	.132	-.075	.035	-.110	.288	.322 [*]	.365 [*]
	Sig. (2-tailed)	.186	.062	.019	.009	.200	.651	.409	.081	.45	.051	.187	.100	.387	.624	.817	.474	.055	.031	.014
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB11	Pearson Correlation	.500 ^{**}	.460 ^{**}	.383 ^{**}	.315 [*]	.239	.228	.000	.592 ^{**}	.282	1	.460 ^{**}	.251	.370 [*]	.166	.087	-.009	.374 [*]	.345 ^{**}	.569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.009	.035	.114	.132	1.000	.000	.051		.001	.096	.012	.277	.569	.954	.011	.020	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB12	Pearson Correlation	.339 [*]	.419 ^{**}	.306 [*]	.295 [*]	.101	.047	.035	.645 ^{**}	.200	.460 ^{**}	1	.473 ^{**}	.442 ^{**}	.256	.200	.061	.398 ^{**}	.214	.522 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.023	.004	.041	.049	.509	.759	.818	.000	.187	.001		.001	.002	.090	.188	.690	.007	.158	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB14	Pearson Correlation	.133	.270	.218	.140	.010	.120	-.090	.440 ^{**}	.248	.251	.473 ^{**}	1	.603 ^{**}	-.021	.093	.091	.371 [*]	.414 [*]	.485 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.383	.073	.150	.360	.948	.432	.557	.002	.100	.096	.001		.000	.889	.542	.552	.012	.005	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB16	Pearson Correlation	.428 ^{**}	.525 ^{**}	.503 ^{**}	.369 [*]	.190	.179	.186	.337 [*]	.132	.370 ^{**}	.442 ^{**}	.603 ^{**}	1	.289	.273	.162	.634 ^{**}	.531 ^{**}	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.013	.212	.240	.221	.024	.387	.012	.002	.000		.074	.070	.289	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB17	Pearson Correlation	.414 [*]	.350 [*]	.354 [*]	.214	.133	.503 ^{**}	.647 ^{**}	.032	-.075	.166	.256	-.021	.269	1	.706 ^{**}	.462 ^{**}	.394 ^{**}	.254	.584 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.017	.158	.386	.000	.000	.837	.624	.277	.090	.889	.074		.000	.001	.007	.092	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

OCB18	Pearson Correlation	.230	.228	.354	.167	.053	.495 ^{**}	.610 ^{**}	-.107	.035	.087	.200	.093	.273	.706 ^{**}	1	.691 ^{**}	.437 ^{**}	.265	.564 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.128	.132	.017	.273	.730	.001	.000	.485	.817	.569	.188	.542	.070	.000		.000	.003	.079	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB19	Pearson Correlation	.201	.113	.268	.147	.056	.443 ^{**}	.543 ^{**}	-.144	-.110	-.009	.061	.091	.162	.462 ^{**}	.691 ^{**}	1	.247	.237	.445 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.185	.462	.075	.335	.716	.002	.000	.347	.474	.954	.690	.552	.289	.001	.000		.101	.117	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB20	Pearson Correlation	.619 ^{**}	.773 ^{**}	.707 ^{**}	.649 ^{**}	.529 ^{**}	.210	.477 ^{**}	.243	.288	.374 ^{**}	.398 ^{**}	.371 ^{**}	.634 ^{**}	.394 ^{**}	.437 ^{**}	.247	1	.720 ^{**}	.825 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.167	.001	.108	.055	.011	.007	.012	.000	.007	.003	.101		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
OCB21	Pearson Correlation	.459 ^{**}	.627 ^{**}	.687 ^{**}	.525 ^{**}	.478 ^{**}	.285	.304 ^{**}	.178	.322 ^{**}	.345 ^{**}	.214	.414 ^{**}	.531 ^{**}	.254	.265	.237	.720 ^{**}	1	.736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.057	.042	.241	.031	.020	.188	.005	.000	.092	.079	.117	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
AVEOCB	Pearson Correlation	.731 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.669 ^{**}	.505 ^{**}	.432 ^{**}	.514 ^{**}	.373 ^{**}	.365 ^{**}	.569 ^{**}	.522 ^{**}	.485 ^{**}	.675 ^{**}	.564 ^{**}	.564 ^{**}	.445 ^{**}	.825 ^{**}	.736 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.012	.014	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

C. Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel POS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	25.7556	14.780	.782	.768
POS2	25.7333	14.609	.751	.769
POS3	25.7556	14.280	.770	.765
POS4	25.6000	14.745	.666	.780
POS5	25.8444	17.043	.322	.826
POS6	26.3111	17.901	.110	.865
POS7	25.9556	15.998	.403	.819
POS8	25.6222	15.059	.724	.775

2. Variabel EH

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EH1	27.1111	15.056	.735	.897
EH2	26.8889	15.556	.631	.905
EH3	26.7333	14.836	.656	.904
EH4	26.9111	14.765	.743	.896
EH5	26.9556	14.543	.811	.890
EH6	27.0444	14.725	.734	.896
EH7	26.8000	14.573	.733	.897
EH8	26.5333	15.118	.642	.904

3. Variabel OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	66.8222	63.740	.688	.866
OCB2	66.7111	63.256	.756	.864
OCB3	66.7333	63.291	.771	.863
OCB4	66.8222	64.513	.650	.867
OCB5	66.9111	66.310	.460	.873
OCB6	67.0222	62.931	.358	.883
OCB7	66.7778	61.177	.529	.872
OCB9	67.0000	69.455	.219	.880
OCB10	67.3333	68.682	.207	.882
OCB11	67.0222	68.159	.451	.874
OCB12	66.8222	67.695	.431	.874
OCB14	66.9111	67.992	.327	.877
OCB16	66.6222	63.513	.571	.869
OCB17	66.8889	61.374	.565	.869
OCB18	66.5333	63.027	.565	.869
OCB19	66.9778	63.931	.411	.877
OCB20	66.6000	62.064	.796	.861
OCB21	66.7111	63.119	.667	.866

D. Hasil Uji Analisis Deskriptif

1. Variabel POS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS1	45	2.00	5.00	3.7556	.74332
POS2	45	1.00	5.00	3.7778	.79455
POS3	45	1.00	5.00	3.7556	.82999
POS4	45	2.00	5.00	3.9111	.84805
POS5	45	1.00	5.00	3.6667	.79772
POS6	45	1.00	5.00	3.2000	.99087
POS7	45	2.00	5.00	3.5556	.91839
POS8	45	2.00	5.00	3.8889	.74536
AVEPOS	45	2.38	4.88	3.6889	.55623
Valid N (listwise)	45				

2. Variabel EH

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EH1	45	2.00	5.00	3.6000	.65366
EH2	45	3.00	5.00	3.8222	.64979
EH3	45	2.00	5.00	3.9778	.75344
EH4	45	1.00	5.00	3.8000	.69413
EH5	45	2.00	5.00	3.7556	.67942
EH6	45	1.00	5.00	3.6667	.70711
EH7	45	2.00	5.00	3.9111	.73306
EH8	45	2.00	5.00	4.1778	.71633
AVEEH	45	1.88	4.75	3.8389	.54787
Valid N (listwise)	45				

3. Variabel OCB

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB1	45	2.00	5.00	3.9556	.70568
OCB2	45	2.00	5.00	4.0667	.68755
OCB3	45	2.00	5.00	4.0444	.67270
OCB4	45	2.00	5.00	3.9556	.67270
OCB5	45	1.00	5.00	3.8667	.69413
OCB6	45	1.00	5.00	3.7556	1.29957
OCB7	45	1.00	5.00	4.0000	1.14812
OCB9	45	3.00	5.00	3.7778	.59882
OCB10	45	1.00	5.00	3.4444	.78496
OCB11	45	3.00	5.00	3.7556	.48409
OCB12	45	3.00	5.00	3.9556	.56228
OCB14	45	3.00	5.00	3.8667	.66058
OCB16	45	1.00	5.00	4.1556	.85162
OCB17	45	1.00	5.00	3.8889	1.07073
OCB18	45	2.00	5.00	4.2444	.90843
OCB19	45	2.00	5.00	3.8000	1.05744
OCB20	45	2.00	5.00	4.1778	.74739
OCB21	45	2.00	5.00	4.0667	.78044
AVEOCB	45	3.00	4.78	3.9322	.47127
Valid N (listwise)	45				

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Langkah pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.256	.40673

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.664	1	2.664	16.101	.000 ^b
	Residual	7.114	43	.165		
	Total	9.777	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.300	.411		5.595	.000
	X	.442	.110	.522	4.013	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Langkah kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.345	.44348

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.750	1	4.750	24.152	.000 ^b
	Residual	8.457	43	.197		
	Total	13.207	44			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.660	.448		3.703	.001
	X	.591	.120	.600	4.914	.000

a. Dependent Variable: Z

3. Langkah ketiga

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.451	.34924

a. Predictors: (Constant), Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.532	1	4.532	37.160	.000 ^b
	Residual	5.245	43	.122		
	Total	9.777	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.683	.373		4.518	.000
	Z	.586	.096	.681	6.096	.000

a. Dependent Variable: Y

4. Langkah keempat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.459	.34667

a. Predictors: (Constant), X, Z

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.730	2	2.365	19.677	.000 ^b
	Residual	5.048	42	.120		
	Total	9.777	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X, Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.480	.402		3.678	.001
	Z	.494	.119	.574	4.146	.000
	X	.150	.117	.177	1.281	.207

a. Dependent Variable: Y