



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI,
KOMITMEN AFEKTIF DAN PERILAKU EKSTRA
PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. NUR MEDINAH INTERMEDIA**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**AFIPUDDIEN
55114310055**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2017**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the influences of Perceived Organizational Support, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior regarding to the Employee Performance which conducted in PT. Nur Medinah Intermedia, thereby providing benefits in academic literature and provide information prior to the making decisions. By using primary data which collected by distributing questionnaires to 86 respondents and through field research as well. The study was conducted by analyzing through correlation and regression. Results of hypothesis testing indicated that; There was positive and significant influences between Perceived Organizational Support to the Affective Commitment. There is a positive and significant impact with a high degree of influence between Perceived Organizational Support to the Organizational Citizenship Behavior. There is a positive and significant between Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior. There is a positive and significant influences between Employee Performance to the Perceived Organizational Support. There is a positive and significant influences between the Employee Performance to the Affective Commitment. There is positive and significant correlation between Organizational Citizenship Behavior to the Employee Performance.

Keyword: *Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia, sehingga memberikan manfaat, menambah wawasan akademis serta memberikan masukan bagi perusahaan untuk digunakan dalam mengambil keputusan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 86 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Hasil dari pengujian hipotesis memberikan indikasi bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Afektif terhadap Perilaku Ekstra Peran. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Ekstra Peran terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, Perilaku Ekstra Peran, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, dan Perilaku Ekstra Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia**

Bentuk Tesis : Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Afipuddien

Nim : 55114310055

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Mengesahkan:
Pembimbing Utama

Dr. Sugiyono, M.Si

U N I V E R S I T A S

Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. Didik J. Rachbini



Dr. Aty Herawati, M.Si



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini:

Judul : **Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, dan Perilaku Ekstra Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia**

Bentuk Tesis : Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Afipuddien

Nim : 55114310055

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Selain semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 20 November 2017



Afipuddien



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT serta segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul: Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Sugiyono, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan.
2. Dr. Aty Herawati, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.
3. Prof. Dr. H. Masyhudzulhak Djamil, SE, MM. sebagai dosen mata kuliah Human Resources Research yang telah mengajarkan bagaimana menyusun penulisan ini.
4. Bapak Mas'ud Naryuni selaku Direktur Utama PT. Nur Medinah Intermedia yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penulisan.
5. Bapak Yusuf Iskandar yang telah memberikan dukungannya dalam proses pengumpulan data yang dibutuhkan penulis selama penulisan berlangsung.

http://digilib.mercubuana.ac.id/



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

6. Bapak Davit Supriyadi selaku HRD & GA Manager atas kemudahannya untuk memberikan akses bagi penulis untuk melakukan penulisan terhadap pihak-pihak yang berkaitan dengan penulisan.
 7. Rekan-rekan Mahasiswa yang selalu memberi semangat sehingga terselesaikannya tesis ini.
 8. Abi H. Rohalih dan Umami Hj. Safuroh, selaku orang tua terbaik yang telah sepenuh hati senantiasa mendoakan penulis dalam setiap aktivitas yang penulis lakukan.
 9. Bapak H.Thamrin dan Mama Hj. Khodijah yang telah menjadi orang tua dan partner yang selalu senang hati mendoakan penulis menyelesaikan tesis ini.
 10. Istri dan sahabat seperjuangan, Susi Nurhayati, M.Pd atas pengertian, dukungan moral, doa serta kesabarannya selama mendampingi suaminya menyelesaikan tesis ini.
 11. Buah hati solehah, Nayva Afify dan Shamyia Afify yang telah menyemangati secara moril kepada penulis selama penyelesaian tesis ini
- Semoga hasil penulisan ini dapat memberi sumbangsih dalam masalah pengembangan kinerja perusahaan di Indonesia.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, November 2017

Penulis



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi, Perumusan, dan Batasan Masalah	
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah	10
1.2.3 Batasan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	
1.3.1 Maksud Penelitian	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	
1.4.1 Manfaat Penelitian	11
1.4.2 Kegunaan Penelitian	12
BAB II. DESKRIPSI (OBJEK PENELITIAN)	
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	13
2.2 Lingkup Bidang Usaha	19



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

2.3	Sumber Daya	19
2.4	Tantangan Bisnis Perusahaan	43
2.5	Tantangan di Bidang SDM	44
2.6	Proses Bisnis Perusahaan	46

BAB III. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1	Kajian Teori	
3.1.1	Kinerja	47
3.1.2	Dukungan Organisasi	50
3.1.3	Komitmen Afektif	53
3.1.4	Perilaku Ekstra Peran	57
3.2	Penelitian Terdahulu	61
3.3	Kerangka Pemikiran	75
3.4	Hipotesis Penelitian	75

BAB IV. METODE PENELITIAN

4.1	Desain Penelitian	77
4.2	Variabel Penelitian	77
4.2.1	Definisi Konsep	77
4.2.2	Definisi Operasional	78
4.3	Populasi dan Sampel Penelitian	81
4.4	Jenis dan Sumber Data	83
4.5	Teknik Pengumpulan Data	83
4.6	Teknik Analisis Data	85
4.6.1	Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas Instrumen	86
4.6.2	Uji Asumsi Klasik	87
4.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.6.4	Analisis Matrik Korelasi Dimensi Antar Variabel	96



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Statistik Deskriptif	98
5.2	Gambaran Umum Responden	99
5.3	Uji Instrumen Penelitian	102
5.4	Analisis Data	107

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan	116
6.2	Saran	117

DAFTAR PUSTAKA	119
-----------------------	-----

LAMPIRAN	124
-----------------	-----



UNIVERSITAS
MERCU BUANA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Resume produksi program acara	3
Tabel 2. Data Pra Survey Mengenai Dukungan Organisasi	5
Tabel 3. Absensi Karyawan	6
Tabel 4. Keterlambatan Kehadiran Karyawan	7
Tabel 5. Data Pra Survey Mengenai Komitmen Afektif Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia	7
Tabel 6. Tiga Tipe Komitmen Organisasi	54
Tabel 7. Penelitian Terdahulu	62
Tabel 8. Pengukuran Operasional Variabel Kinerja	79
Tabel 9. Pengukuran Operasional Variabel Dukungan Organisasi	79
Tabel 10. Pengukuran Operasional Variabel Komitmen Afektif	80
Tabel 11. Pengukuran Operasional Variabel Perilaku Ekstra Peran	81
Tabel 12. Statistik Deskriptif	98
Tabel 13. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	99
Tabel 14. Profil Responden	100
Tabel 15. Hasil Uji Validitas	103
Tabel 16. Hasil Perhitungan Realibilitas	106
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas	107
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas	108
Tabel 19. Hasil Uji Heterokedastisitas	109
Tabel 20. Matrix Korelasi Antar Dimensi	110
Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	112



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Jangkauan Siar PT. Nur Medinah Intermedia	18
Gambar 2. Logo PT. Nur Medinah Intermedia	18
Gambar 3. Studio 2 PT. Nur Medinah Intermedia	20
Gambar 4. Gedung PT. Nur Medinah Intermedia	20
Gambar 5. Uplink Transponder	21
Gambar 6. Peta Jaringan PT. Nur Medinah Intermedia	22
Gambar 7. Struktur Organisasi PT. Nur Medinah Intermedia	23
Gambar 8. Kerangka Penelitian	75



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

UNIVERSITAS MERCU BUANA

UNIVERSITAS



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba	124
Lampiran 2. Data Hasil Uji Coba Instrumen	137
Lampiran 3. Validitas Kuesioner Uji Coba	139
Lampiran 4. Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Uji Coba	147
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian	151
Lampiran 6. Data Hasil Penelitian X_1	162
Lampiran 7. Data Hasil Penelitian X_2	165
Lampiran 8. Data Hasil Penelitian X_3	168
Lampiran 9. Data Hasil Penelitian Y	171
Lampiran 10. Deskripsi Statistik Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y	174
Lampiran 11. Daftar Distribusi Frekuensi dan Histogram	175
Lampiran 12. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	183
Lampiran 13. Matrix Korelasi Antar Dimensi	183

U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Terdapat tiga tantangan kompetitif yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan yang akan meningkatkan kepentingan praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu tantangan kesinambungan usaha, tantangan global, dan tantangan teknologi. Tantangan kesinambungan usaha mengacu pada kemampuan perusahaan untuk bertahan dan menghadapi lingkungan persaingan yang dinamis. Kesinambungan usaha bergantung pada kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan orang-orang yang memiliki kepentingan untuk melihat keberhasilan perusahaan.

Raymond A. Noe dan Barry Gerhart (2010) menyebutkan bahwa berbagai tantangan kesinambungan usaha meliputi kemampuan perusahaan untuk menghadapi perubahan ekonomi dan sosial, terlibat dalam praktik-praktik bisnis yang bertanggung jawab dan etis, menyediakan produk dan jasa berkualitas tinggi, serta mengembangkan metode dan alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan mampu memenuhi kebutuhan para *stakeholders*. *Stakeholders* mengacu pada pemegang saham, masyarakat, pelanggan, karyawan, serta semua pihak lain yang mempunyai kepentingan untuk melihat keberhasilan perusahaan.

Seperti diketahui tantangan kesinambungan usaha berkaitan juga dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja individu sangatlah penting demi

menopang kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja terkait dengan aspek perilaku dan output kerja. Setiap organisasi membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi agar secara efisien dan efektif dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan tetap mengedepankan keselamatan dan kualitas namun berbiaya rendah. Organisasi atau perusahaan selalu mencari cara untuk mengoptimalkan usahanya agar mampu memenangkan persaingan dalam kompetisi pasar yang ketat. Salah satu cara memenangkan persaingan tersebut adalah dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia agar memiliki kualitas yang tinggi.

Kualitas sumber daya manusia dalam hal ini dipengaruhi pula oleh kualitas manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sejauh mana sistem manajemen di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan baik keinginan karyawan maupun organisasi atau perusahaan. Melalui manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan peningkatan pengetahuan, perubahan sikap dan perilaku serta koreksi terhadap kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat memfasilitasi hal-hal tersebut melalui pelatihan-pelatihan, pemberian motivasi dan juga pemberian dukungan organisasi terhadap para karyawan.

PT. Nur Medinah Intermedia adalah sebuah perusahaan penyiaran televisi lokal digital dan *satellite free to air* yang dalam mengembangkan usahanya perusahaan ini membentuk beberapa unit usaha yaitu; *advertising, production house, travel, general trading and contractor, property, percetakan buku* dan

peternakan kambing. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyiaran, PT. Nur Medinah Intermedia disamping terus melakukan upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki juga meningkatkan kualitas siaran dengan hanya memproduksi program-program acara yang berkualitas yang sarat akan nilai-nilai edukasi oleh karena itu salah satu upayanya adalah membuat target produksi yang harus dicapai baik. Namun, Perusahaan ini merasakan masih rendahnya kinerja karyawan sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan sebagaimana dipaparkan dalam bentuk tabel kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir. Rangkuman data kinerja karyawan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 dipaparkan dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Resume Produksi Program Acara

Keterangan	2013	2014	2015
Jumlah produksi jam tayang	1125	1379	1905
Target jumlah produksi jam tayang	1500	1800	2400
Jumlah varian program acara	24	43	54
Jumlah karyawan	23	52	86
Pencapaian Target (%)	75	76.6	79.4

Sumber: Divisi program PT. Nur Medinah Intermedia

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa setiap tahunnya perusahaan belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Walaupun demikian jika dilihat dari jumlah karyawan dan produksi jumlah jam tayang setiap tahunnya terus meningkat.

PT. Nur Medinah Intermedia selalu berusaha meningkatkan dukungan organisasi terhadap para karyawan dengan indikator-indikator antara lain bagaimana perhatian perusahaan dalam hal pemenuhan kebutuhan dan tanggap terhadap keluhan karyawan. Sehingga mereka akan selalu berusaha memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi, karena kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja. Dukungan organisasi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dalam kenyataannya, kondisi yang ditemui oleh peneliti berdasarkan observasi dan wawancara langsung dengan 30 orang karyawan PT. Nur Medinah Intermedia. Penulis menyimpulkan perusahaan belum memberikan dukungan organisasinya yang optimal dalam pemenuhan kebutuhan karyawan diantaranya pemberian tunjangan kesehatan, pemenuhan kebutuhan peralatan yang dibutuhkan untuk kegiatan produksi dan pemberian penghargaan atas usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan sebagaimana dipaparkan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Data *Pra Survey* Mengenai Dukungan Organisasi

No.	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Perusahaan menghargai kontribusi saya dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.	40	60
2	Perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dalam memberikan tunjangan makan, transportasi dan kesehatan.	16.67	83.33
3	Perusahaan selalu tanggap saat ada karyawannya yang tidak hadir di perusahaan.	26.67	73.33
4	Perusahaan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyampaikan keluhannya.	43.33	56.67
5	Perusahaan selalu menyediakan kebutuhan peralatan yang mendukung kegiatan produksi	20	80

Sumber: Perhitungan Angket *Pra Survey* Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia

Terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah komitmen afektif karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen Afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah perusahaan. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap perusahaan tempat bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan akan cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi

terhadap perusahaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Fenomena yang sering muncul sekarang ini di beberapa perusahaan adalah kurang tercapainya efektifitas perusahaan yang disebabkan oleh tingkat absen dan keterlambatan kehadiran yang tinggi, hal ini dapat mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen afektif organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan yang dimiliki oleh PT. Nur Medinah Intermedia, persentase absensi dan keterlambatan kehadiran karyawan masih cenderung tinggi dengan berbagai alasan. Data absensi karyawan bagian produksi PT. Nur Medinah Intermedia periode Agustus sampai November 2015 dengan $n = 86$ karyawan, dipaparkan pada Tabel 3 dan 4 di bawah ini.

Tabel 3. Absensi Karyawan

Periode	Keterangan Absensi			
	Sakit (%)	Izin (%)	Absen (%)	Jumlah (%)
Agustus	8.47	10.79	6.98	26.24
September	13.12	4.65	4.65	22.42
Oktober	9.63	2.97	4.65	18.25
November	11.95	8.47	6.14	26.56

Sumber: Divisi HRD & GA Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa pada setiap periode dimulai bulan Agustus sampai November, kehadiran karyawan PT. Nur Medina Intermedia belum maksimal, belum mencapai 100% kehadiran. Pada tiap periode selalu ada absensi karyawan yang sakit, mengajukan izin dan cuti.

Tabel 4. Keterlambatan Kehadiran Karyawan

Periode	Agustus	September	Oktober	November
Karyawan yang terlambat hadir (%)	25,5	37,7	36,8	37,7

Sumber: Divisi HRD & GA Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia

Untuk mendukung data komitmen afektif karyawan PT. Nur Medinah Intermedia, maka peneliti melakukan observasi *pra survey* dengan wawancara dan kuesioner kepada 15 orang karyawan PT. Nur Medinah Intermedia. Data observasi *pra survey* dipaparkan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Data *Pra Survey* Mengenai Komitmen Afektif Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia

No.	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Karyawan menganggap masalah yang dihadapi perusahaan merupakan masalahnya juga.	36.67	63.33
2	Karyawan tidak merasakan adanya ikatan emosional dengan perusahaan.	23.33	76.67
3	Persoalan perusahaan adalah persoalan karyawan yang harus segera diselesaikan.	43.33	56.67
4	Karyawan membantu mencari solusi saat perusahaan sedang mengalami situasi yang sulit.	60.00	40.00
5	Karyawan tidak bersedia pindah saat mendapat tawaran kerja dari perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi.	23.33	76.67

Sumber: Perhitungan Angket *Pra Survey* Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia

Berdasarkan data tabel di atas mengindikasikan masih rendahnya tingkat komitmen afektif organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Nur Medinah Intermedia, yang ditandai dengan tingkat absensi yang cenderung tinggi dan dari hasil *pra survey*. Komitmen afektif yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data absensi dan data *pra survey* yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana komitmen afektif karyawan PT. Nur Medinah Intermedia, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain itu, terdapat hal lain yang dapat mendukung agar karyawan menampilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan. Karyawan diharapkan mampu menampilkan perilaku di luar persyaratan kewajiban formalnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB dalam penelitian ini diartikan menjadi perilaku ekstra peran. Perilaku Ekstra Peran merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut anggota organisasi yang baik. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.

Selanjutnya, untuk mengetahui perilaku ekstra peran yang dimunculkan oleh karyawan PT. Nur Medinah Intermedia, peneliti melakukan wawancara dengan manager produksi PT. Nur Medinah Intermedia. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa masih ada sebagian karyawan yang belum menampakkan perilaku ekstra peran, hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagian karyawan yang tidak bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih, ada karyawan yang menghindar saat diminta untuk bekerja lembur di luar jam kerja dan ada juga beberapa karyawan yang sering tidak mematuhi peraturan perusahaan. Dari uraian yang disampaikan oleh manager program tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh perilaku ekstra peran terhadap kinerja karyawan PT. Nur Medinah Intermedia.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam agar dapat menggali “Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia”.

1.2 Identifikasi, Perumusan, dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah terkait variabel dukungan organisasi, komitmen afektif, perilaku ekstra peran dan kinerja karyawan:

- a. Dukungan organisasi belum maksimal terlihat dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan dan dalam pemenuhan kebutuhan mereka, pemberian tunjangan makan, transportasi dan

kesehatan serta penyediaan kebutuhan peralatan yang mendukung kegiatan produksi;

- b. Komitmen afektif karyawan belum terbentuk sehingga tidak mengoptimalkan penggunaan fasilitas perusahaan, penundaan pekerjaan serta adanya keterlambatan hingga ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas;
- c. Perilaku ekstra peran yang belum dimiliki oleh sebagian karyawan, hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang tidak bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih, ada karyawan yang menghindari saat diminta untuk bekerja lembur di luar jam kerja dan ada juga karyawan yang sering tidak mematuhi peraturan perusahaan;
- d. Kinerja karyawan yang masih rendah disebabkan oleh kurangnya dukungan organisasi kepada karyawan, rendahnya komitmen afektif karyawan terhadap organisasi dan belum dimunculkannya perilaku ekstra peran dalam menjalankan pekerjaannya di organisasi tersebut.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

- 1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3. Apakah perilaku ekstra peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.2.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memberikan batasan masalah yang terdiri dari tiga variabel bebas yaitu dukungan organisasi, komitmen afektif, dan perilaku ekstra peran. Sedangkan kinerja karyawan akan menjadi variabel terikat. Peneliti membatasi hanya empat variabel tersebut karena keterbatasan waktu, tenaga dan materi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel-variabel dukungan organisasi, komitmen afektif, dan perilaku ekstra peran.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh perilaku ekstra peran terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada masyarakat, pemilik perusahaan, karyawan serta manajemen perusahaan mengenai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan

menggalikan faktor yang mempengaruhinya, dalam penelitian ini faktor dukungan organisasi, komitmen afektif dan perilaku ekstra peran.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi kepentingan teoritis maupun praktis yaitu:

a) Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian mengenai korelasi antara variabel dukungan organisasi, komitmen afektif, dan perilaku ekstra peran terhadap kinerja karyawan, serta menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai variabel yang lebih mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

b) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan mengenai cara mengelola karyawan, khususnya bagi perusahaan profit dan non profit dalam pemenuhan hak-hak karyawan, serta pembedaan manajemen organisasi terkait dukungan organisasi, komitmen afektif dan perilaku ekstra peran yang dimiliki oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan.

BAB II

DESKRIPSI (OBJEK PENELITIAN)

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Televisi merupakan media elektronik yang mampu menyebarkan informasi secara cepat dan memiliki kemampuan menjangkau masyarakat dalam jumlah besar pada waktu yang bersamaan. Televisi dengan berbagai acara yang ditayangkannya telah mampu menarik minat pemirsanya sehingga membuat mereka ketergantungan untuk selalu menyaksikan acara-acara yang ditayangkan.

Lahirnya Undang - Undang Republik Indonesia nomor 32 tahun 2002 tentang penyiaran, menjadi sebuah inspirasi bagi masyarakat Indonesia untuk kembali menghadirkan sebuah media yang bertujuan untuk memperkuat integrasi nasional, terbinanya watak dan jati diri bangsa yang beriman dan bertaqwa, mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum dalam rangka membangun masyarakat yang mandiri, demokratis, adil dan sejahtera serta menumbuhkan industri penyiaran Indonesia (Pasal 3 UU RI No. 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran).

Dalam perkembangan dunia penyiaran saat ini khususnya media televisi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mengubah perilaku bagi pemirsanya. Hal itu dibuktikan pula dengan adanya sistem televisi digital yang semakin canggih. Televisi digital atau penyiaran digital adalah jenis televisi yang menggunakan modulasi digital dan sistem kompresi untuk

menyiarkan sinyal video, audio dan data ke pesawat televisi. Televisi digital bukan berarti pesawat televisinya yang digital, namun lebih kepada sinyal yang dikirimkan adalah sinyal digital (*digital signal*) berbentuk *bit data* seperti komputer. Kelebihan *digital signal* dibanding *analog* adalah ketahanannya terhadap gangguan (*noise*) dan kemudahannya untuk diperbaiki (*recovery*) di penerima dengan kode koreksi error (*error correction code*).

Sistem penyiaran televisi digital menggunakan aplikasi teknologi digital pada sistem penyiaran televisi yang dikembangkan di pertengahan tahun 1990 dan diujicobakan pada tahun 2000. Pada awal pengoperasian sistem digital ini umumnya dilakukan siaran televisi secara bersamaan dengan siaran analog sebagai masa transisi, sekaligus ujicoba sistem tersebut sampai mendapatkan hasil penerapan siaran televisi digital yang paling ekonomis sesuai dengan kebutuhan dari negara yang mengoperasikan.

Berdasarkan Peraturan Kementerian Komunikasi dan Informatika nomor 22 Tahun 2011 tentang penyelenggaraan televisi digital, maka Penyelenggara stasiun televisi harus beralih dari sistem penyiaran analog ke sistem penyiaran digital, karena televisi digital memiliki hasil siaran dengan kualitas gambar dan warna yang jauh lebih baik dari yang dihasilkan televisi analog saat ini. Sistem televisi digital juga menghasilkan pengiriman gambar yang jernih dan stabil juga memiliki kualitas siaran berakurasi dan beresolusi tinggi. Meski alat penerima siaran berada dalam kondisi bergerak dengan kecepatan tinggi. Teknologi digital memerlukan kanal siaran dengan laju sangat tinggi mencapai Mbps (*Mega bit per second*) untuk pengiriman informasi

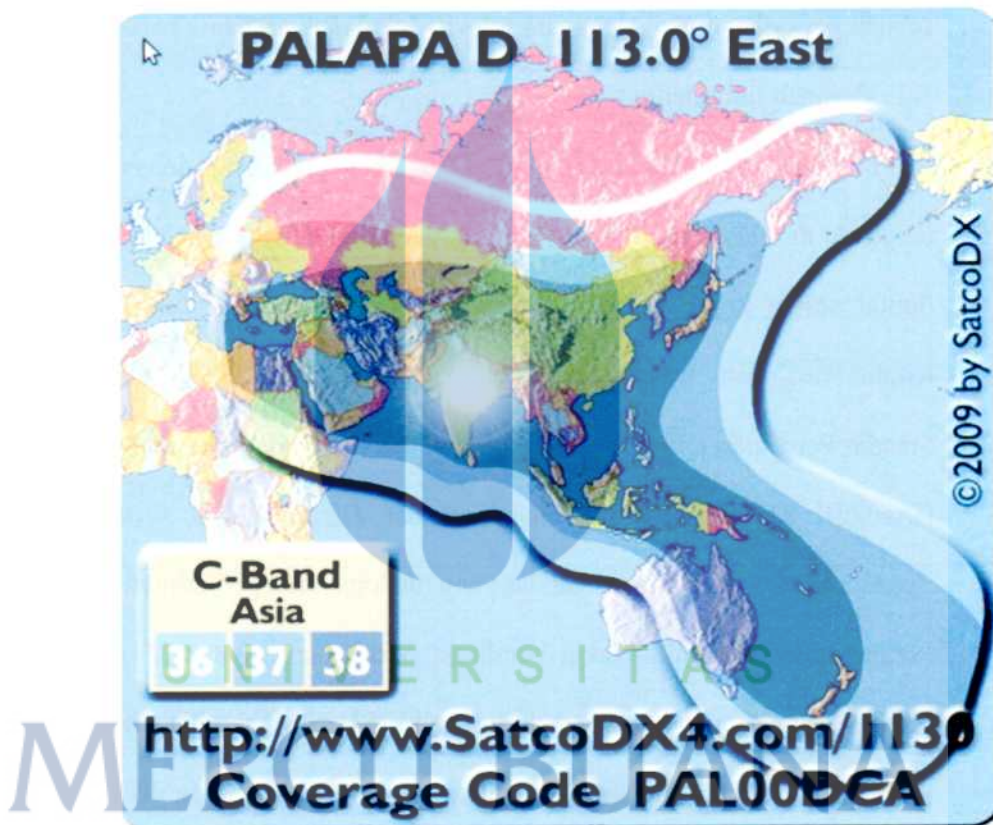
berkualitas tinggi dan memiliki jangkauan siar lokal berbeda-beda di setiap zona siarnya.

Dengan adanya sistem televisi digital yang akan disiarkan oleh penyelenggara stasiun televisi lokal diharapkan dapat memberikan dukungan kepada masyarakat dalam memelihara kebudayaan lokal dan sebagai sarana pemenuhan informasi, pendidikan, dan hiburan. Oleh karena itu, berdirilah sebuah perusahaan penyelenggara televisi lokal dengan nama perusahaan PT. Nur Medinah Intermedia.

PT. Nur Medinah Intermedia adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyiaran televisi pendidikan keluarga dengan sistem digital sesuai keputusan pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor: 07/P/M.KOMINFO/3/2007 tentang Standar Penyiaran Digital Terrestrial untuk televisi tidak bergerak di Indonesia tertanggal 21 Maret 2007 dimana standar *Digital Video Broadcast* via Terrestrial (DVB-T) adalah standar yang diadopsi oleh Pemerintah Indonesia. Perusahaan ini memiliki akta pendirian perusahaan nomor 25 tanggal 27 April 2012 dengan notaris Nurhasanah, SH., MKn. dan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor: AHU-29236.AH.01.01.Tahun 2012. Perusahaan ini berdomisili di Jl. Swadaya I No. 59 Pondok Ranggan Cipayung Jakarta Timur.

Dikarenakan Peraturan Kementerian Komunikasi dan Informatika Nomor 22 Tahun 2011 tentang penyelenggaraan televisi digital masih belum

teralisasi akhirnya perusahaan ini mengudara *free to air* dengan nama Wesal TV di Satelit Palapa D/C2 Frekuensi: 4014 *Symbol rate*: 7200 Polaritas: H Video pid: 0516 Audio pid: 0518 Pcr pid: 0517 dengan jangkauan siar seluruh Indonesia, negara-negara ASEAN, sebagian negara di Asia, Timur Tengah dan Australia. Sejak Januari 2015 perusahaan ini mengubah nama di udara menjadi Persada TV.



Gambar 1. Jangkauan siar PT. Nur Medinah Intermedia
Sumber: Website www.satcodx4.com

Seiring dengan berkembangnya bisnis perusahaan PT. Nur Medinah Intermedia pun menambah fasilitas antara lain berupa kantor cabang dan studio di beberapa daerah, yaitu Depok, Bogor, Bandung, Semarang, Salatiga, Solo,

Surabaya, Banjarmasin, Samarinda, Makassar, Pontianak dan Batam serta membuat unit-unit anak usaha yaitu; *advertising, production house, travel, general trading and contractor, property*, percetakan buku dan peternakan kambing.

Sebagai perusahaan jasa yang bergerak di bidang media televisi yang hanya menayangkan program-program acara dengan kemasan menarik, variatif dan mengedepankan nilai edukasi yang sangat bermanfaat untuk seluruh anggota keluarga, namun dengan kegigihan sumber daya manusia serta kualitas tayangan yang terus ditingkatkan, saat ini PT. Nur Medinah Intermedia sudah memproduksi konten acara sebanyak 8.760 jam tayang dengan 133 program acara. Semua kerja keras dan kerjasama tim yang solid walaupun dengan jumlah yang sedikit tidak lain karena PT. Nur Medinah Intermedia mempunyai tujuan, visi dan misi perusahaan, yaitu:

Tujuan:

1. Memberikan alternatif tontonan yang mendidik dan berkualitas yang sarat akan kearifan lokal.
2. Menjawab pentingnya kehadiran saluran televisi pendidikan keluarga yang menyapa masyarakat lebih dekat sehingga mampu menjembatani transformasi dan dinamika masyarakat Indonesia.
3. Menjadi wahana hiburan yang mengandung unsur pendidikan dan bertanggung jawab, bermoral, berbudi pekerti yang menjunjung tinggi nilai agama, norma dan budaya daerah.

4. Berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan memberikan kontribusi positif dalam pembangunan sosial, budaya dan ekonomi.

Visi:

Menjadi saluran televisi yang hanya menayangkan program siaran yang mendidik dan berdaya saing tinggi.

Misi:

1. Menyajikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat di seluruh pelosok Indonesia melalui tayangan yang berkualitas.
2. Membangun kerjasama dengan pihak lain yang kompeten dalam mewujudkan visi perusahaan.
3. Senantiasa meningkatkan perkembangan usaha dan pendapatan perusahaan demi kesejahteraan seluruh sumber daya manusia di dalamnya dalam upaya mewujudkan visi perusahaan.

Logo :



Gambar 2. Logo PT. Nur Medinah Intermedia
Sumber: *Website* PT. Nur Medinah Intermedia

Sejak tahun 2011 sampai dengan Desember 2014, PT. Nur Medinah Inter Media mengudara dengan nama Wesal TV, akan tetapi manajemen merubah nama tersebut dengan Persada TV sejak Januari 2015 sampai dengan saat ini.

Tagline : *"Inspirasi Untuk Hidup Seimbang"*

2.2 Lingkup Bidang Usaha

Lingkup bidang usaha PT. Nur Medinah Intermedia adalah bergerak di bidang penyiaran televisi lokal digital dan *satellite free to air*. Perusahaan ini membentuk beberapa unit usaha yaitu: *advertising, production house, travel, general contractor, property, percetakan buku* dan peternakan kambing.

2.3 Sumber Daya

Fasilitas PT. Nur Medinah Intermedia mencakup 12 gedung kantor dan studio dengan kantor pusat di sebuah gedung berlantai empat dengan total luas bangunan 1196 m² yang dibangun di atas tanah seluas 1284 m² yang berkedudukan di Jl. Swadaya I No. 59 Pondok Ronggon – Cipayung Jakarta Timur.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Gambar 3. Studio 2 PT. Nur Medinah Intermedia Jakarta
Sumber: Divisi HRD & GA PT. Nur Medinah Intermedia

Gambar 3 adalah suasana kegiatan pengambilan gambar salah satu program *talkshow* seorang narasumber dengan *audiencies* di Studio 2 Jakarta dengan luas studio 9 m² x 15 m².



Gambar 4. Gedung PT. Nur Medina Intermedia
Sumber: Divisi HRD & GA PT. Nur Medinah Intermedia

Gambar 4 menampilkan gambar gedung PT. Nur Medina Intermedia Jakarta, yang di dalamnya terdapat ruang perkantoran dan beberapa Studio yang digunakan untuk tayangan LIVE dan Tidak Live. Gedung PT. Nur

Medina Intermedia sendiri merupakan bangunan yang baru selesai didirikan di pertengahan tahun 2015.

PT. Nur Medinah Intermedia mengakui pentingnya upaya peningkatan kualitas program acara agar menjadi daya tarik pemirsa untuk senantiasa menyaksikan program-program acara tersebut sehingga mengundang para pelaku usaha untuk mengiklankan produk mereka dengan terus melakukan peningkatan kualitas semua program acara, investasi peralatan *broadcasting* dengan teknologi terbaru yang untuk menunjang kualitas produksi dan tayangan yang diharapkan konsumen dan pemirsa seperti *Uplink Transponder* yaitu pemancar utama yang ada di stasiun Televisi digunakan sebagai stasiun bumi yang memancarkan gelombang ke satelit.



Gambar 5. *Uplink Transponder*
Sumber: Divisi HRD & GA PT. Nur Medinah Intermedia

Gambar 5 adalah salah satu asset yang dimiliki oleh PT. Nur Medinah Intermedia yang bernama *Uplink transponder*, adalah sebuah alat berbentuk *antenna* yang berasal dari transmitter (pemancar) responder (perespon,

maksudnya pengolahan) yaitu suatu perangkat pada satelit buatan yang diluncurkan di luar angkasa yang berfungsi sebagai penerima sinyal yang dikirimkan dari stasiun bumi.

Dalam mencapai misi dan visi perusahaan, PT. Nur Medinah Intermedia juga didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman, terlatih dan handal dalam bidangnya walaupun dengan jumlah yang masih terbatas.

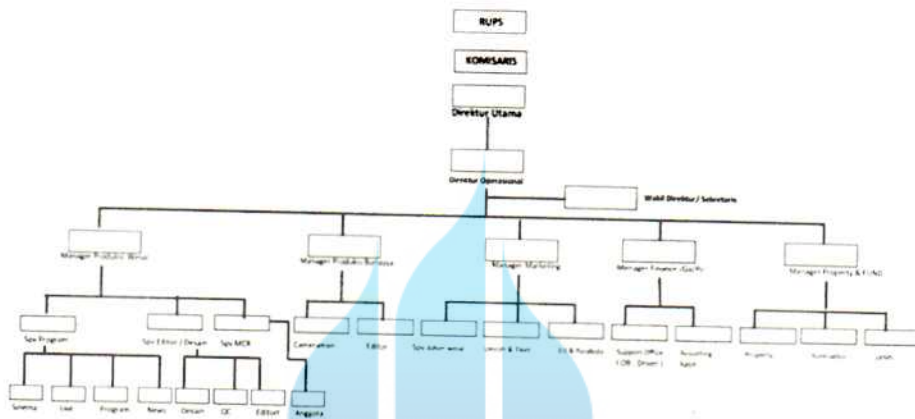
Untuk Sumber daya manusia (SDM), saat ini PT. Nur Medinah Intermedia telah memiliki 157 karyawan, 12 cabang dan 9 anak perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia, dari. Dengan kondisi seperti itu SDM yang dimiliki PT. Nur Medinah Intermedia juga harus menunjang produktivitas.

PETA JARINGAN PT. NUR MEDINAH INTERMEDIA



Gambar 6. Peta Jaringan PT. Nur Medinah Intermedia
Sumber: Divisi HRD & GA PT. Nur Medinah Intermedia

Dengan jaringan yang cukup luas seperti terlihat gambar 6 di atas, dituntut dukungan dari sumber daya manusia yang professional dan juga memiliki struktur organisasi yang rapih. Berikut struktur organisasi dari PT. Nur Medinah Intermedia:



Gambar 7. Struktur Organisasi PT. Nur Medinah Intermedia
Sumber: Divisi HRD & GA PT. Nur Medinah Intermedia

Gambar 7 di atas menggambarkan struktur organisasi PT. Nur Medinah Intermedia untuk seluruh divisi dan unit usaha yang dimiliki perusahaan ini.

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing divisi yang ada di PT. Nur Medinah Intermedia antara lain:

1. *Corporate Secretary*

a. *Supervisor Corporate Secretary*

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan didalam bidang *Finance*, Hubungan Masyarakat (*Public Relation*), *General Affair*, Kerumahtanggaan dan Administrasi

sehingga dapat membantu kelancaran operasional perusahaan dalam pencapaian tujuannya dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2) Tugas

- (a) Mengikuti perkembangan-perkembangan yang berlaku.
- (b) Memberikan pelayanan kepada masyarakat (pemodal) atas informasi perusahaan.
- (c) Memberikan masukan kepada Direksi tentang ketentuan yang berlaku.
- (d) Memeriksa segala perjanjian dan memberikan paraf pemeriksaan sebelum ditandatangani oleh pihak yang berwenang.
- (e) Membuat format dan prosedur administrasi umum perusahaan.
- (f) Membuat prosedur *Public Relations*.
- (g) Proaktif membantu direksi dalam membuat konsep pemasaran perusahaan dan membuat perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misinya.

b. Sekretaris Direktur

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab untuk mengelola seluruh kegiatan direktur secara pribadi, yang tidak berkaitan langsung dengan sekretaris perusahaan.

2) Tugas

- (a) Berkewajiban mengelola semua kegiatan direktur baik di dalam maupun diluar perusahaan, yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.

- (b) Melayani direktur dalam segala kegiatannya yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
- (c) Mempersiapkan keperluan direktur pada setiap rapat, menerima tamu, mendatangi undangan dan acara-acara yang dihadiri direktur baik di kantor maupun di luar kantor.
- (d) Mengingatkan direktur untuk hadir atau jadwal apapun yang akan dilaksanakan oleh direktur baik acara yang rutin maupun yang tidak rutin.
- (e) Menyiapkan informasi setiap hari dari setiap departemen atau di luar perusahaan yang semestinya diketahui oleh direktur.
- (f) Menyiapkan materi pembahasan yang akan dipakai direktur dalam acara-acara formal.
- (g) Membantu keperluan dan kebutuhan pribadi direktur yang berhubungan dengan perusahaan maupun di luar perusahaan.

c. Keuangan

1) Fungsi Jabatan

Melakukan fungsi-fungsi perencanaan, kontrol, komunikasi dan koordinasi bidang keuangan, akuntansi dan penganggaran perusahaan.

2) Tugas

- (a) Membayar pajak dan angsuran yang harus disetorkan setiap bulannya.

- (b) Membuat rancangan anggaran mingguan, bulanan dan tahunan perusahaan untuk diajukan kepada direktur.
- (c) Membuat dan menyampaikan *cash flow* serta laporan realisasi anggaran mingguan, bulanan serta tahunan. Pelaporan dana setiap bulan terjadi pada tanggal 25.
- (d) Menerima dan mempelajari pengajuan dari masing - masing divisi setiap bulannya sebelum tanggal 20 dimana setiap bulannya terdapat pengajuan operasional dan pengajuan investasi.
- (e) Bertindak sebagai kasir perusahaan.
- (f) Membuat kebijakan yang berhubungan dengan dana perusahaan.
- (g) Mengkoordinasikan proses *collection* terhadap utang - piutang yang dalam laporan, *aging*-nya lebih dari 30 hari.

d. *General Affair*

1) Fungsi Jabatan

Memfasilitasi kebutuhan kantor sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan baik serta bertanggung jawab atas seluruh inventaris kantor.

2) Tugas

- (a) Membuat form antara lain: keluar - masuk barang, keluar - masuk mobil dan kerusakan inventaris kantor.
- (b) Membuat label kode pada seluruh inventaris kantor.
- (c) Membuat surat keluar masuk barang yang akan ditandatangani oleh pemakai barang atau pengirim barang dan *General Affair*.

- (d) Bertanggung jawab terhadap fasilitas kantor dan kebutuhan operasional kantor.
- (e) Memintaajuan pengadaan barang setiap bulannya kepada masing-masing divisi.
- (f) Membuat formajuan pengadaan barang.
- (g) Menentukan hari dimana hari itu adalah hari untuk belanja sehingga tertib dan pengajuan yang bersifat mendadak dapat diminimalisir.

e. *Public Relations*

1) Fungsi Jabatan Internal

Menjaga hubungan antar karyawan agar tercipta suasana yang dapat mendukung visi dan misi perusahaan serta menampung seluruh apresiasi karyawan untuk menuju karyawan yang sejahtera dan loyal terhadap perusahaannya.

2) Tugas Internal

- (a) Membuat daftar tentang hari ulang tahun karyawan.
- (b) Merancang malam kebersamaan karyawan setiap dua bulan sekali.
- (c) Merancang rapat kerja perusahaan setiap 6 bulan sekali.
- (d) Mensosialisasikan setiap kegiatan intern perusahaan kepada seluruh karyawan.
- (e) Membuat klipng yang berhubungan dengan perusahaan.

- (f) Menghubungi lokasi syuting yang tempatnya akan ditayangkan sebagai tanda ucapan terima kasih.
- (g) Bekerja sama dengan Serikat Pekerja untuk melaksanakan dan memutuskan seluruh apresiasi karyawan.

3) Fungsi Jabatan Eksternal

Bertanggung jawab atas segala yang berhubungan dengan proses hubungan perusahaan dengan pihak ketiga (klien) dan masyarakat, membina hubungan baik dengan rekan-rekan media dan masyarakat, menjaga citra perusahaan, serta membuat rencana promosi dan *branding* perusahaan sesuai dengan visi dan misi.

4) Tugas Eksternal

- (a) Membuat kuisioner tentang tingkat pengetahuan dan kepuasan masyarakat terhadap perusahaan.
- (b) Melakukan barter promo dengan pihak luar sesuai dengan permintaan divisi lain.
- (c) Mempelajari proposal yang masuk (terutama yang berhubungan dengan barter promo) dan memberitahukan hasil eksekusi proposal tersebut terhadap pihak yang memberikan proposal (tidak lebih dari 3 hari).
- (d) Merancang *merchandise* untuk promosi PT. Nur Medinah Intermedia.
- (e) Membuat *press release* yang berhubungan dengan perusahaan dan pihak luar.

- (f) Melakukan kunjungan ke pihak luar dan melakukan *branding* kepada masyarakat.
- (g) Mengirimkan surat undangan maupun ucapan selamat kepada pihak luar serta melaksanakan persiapan penandatanganan MOU.

f. Administrasi Umum

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap pengelolaan bidang administrasi perusahaan.

2) Tugas

- (a) Menyusun dan mengelola laporan-laporan seluruh kegiatan perusahaan dan per divisi, baik itu laporan mingguan, laporan bulanan, laporan per 6 bulanan maupun laporan tahunan.
- (b) Mengelola kegiatan administrasi perusahaan secara keseluruhan seperti membuat surat keluar, surat tugas, dan surat-surat lainnya.
- (c) Mengelola semua prosedur dan kegiatan surat - menyurat, baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (terutama surat masuk dipilah dan dimasukkan ke dalam file sesuai dengan divisi yang dituju).
- (d) Membuat dan mengelola surat perjanjian yang dibuat oleh *Legal Officer*.

g. Kerumahtanggaan

1) Fungsi Jabatan

Menjaga suasana kantor agar selalu bersih dan nyaman sehingga para tamu yang datang maupun para karyawan selalu “*Feels Like Home*”.

2) Tugas

- (a) Menjaga kebersihan dan kenyamanan areal kantor.
- (b) Menjaga fasilitas kantor dengan membuat daftar *check - list* yang akan ditanda tangani oleh *General Affair*.
- (c) Menyiapkan hidangan ke tamu.
- (d) Memberikan pelayanan kepada seluruh karyawan PT. Nur Medinah Intermedia.
- (e) Menyiapkan kebutuhan yang berhubungan dengan kerumahtanggaan.

2. Departemen Marketing

a. Manager Marketing Departement

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan *marketing* yang meliputi harga, desain, produk atau program, promosi dan penjualan.

2) Tugas

- (a) Membuat program kerja dan jadwal departemen *marketing*.
- (b) Membina hubungan kerja yang baik dengan pihak-pihak yang terkait pemasaran program, baik internal maupun eksternal.
- (c) Melakukan koordinasi, pengawasan serta pengendalian kegiatan *marketing* yang sedang berlangsung.
- (d) Melakukan pembentukan jaringan kerjasama dengan pihak luar dan membina kerjasama yang sudah terjalin dengan dibantu oleh *Public Relations*.
- (e) Mengatur strategi penempatan produk di *station* atau *event* yang akan dipasarkan serta strategi promosi lainnya sehingga dapat meningkatkan *brand image* perusahaan.
- (f) Menyusun dan mengatur harga jual produk dan *rate card* dibantu dengan tim *marketing* lainnya serta membuat desain dan kemasan program yang akan dijual sehingga menarik
- (g) Membuat laporan evaluasi kerja *marketing* secara berkala dan mengembangkan SDM di lingkungan departemen *marketing*.

b. Sales

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap aktivitas penjualan, pencarian iklan atau sponsor dan pembentukan jaringan yang telah disepakati bersama diantara tim *marketing*.

2) Tugas

- (a) Melakukan pemasaran, penjualan produk dan penawaran pemasangan iklan kepada pihak luar.
- (b) Melakukan semua proses negosiasi dari awal hingga akhir dan merekondisikan ke bagian *Legal Officer* untuk dibuat surat perjanjian kerjasamanya.
- (c) Pembentukan jaringan kerjasama sehingga tercipta kesinambungan antara perusahaan dengan klien.
- (d) Merekomendasikan harga penjualan.
- (e) Mengajukan konsep iklan dan sponsor kepada *marketing manager* serta penjualan pembuatan iklan komersial.
- (f) Memelihara hubungan baik dengan klien.
- (g) Membuat laporan penayangan iklan dan laporan yang berhubungan dengan pihak luar.

c. *Marketing Eksekutif & Off Air*

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab atas semua aktifitas promosi baik untuk program yang *dilaunching* maupun pembentukan *brand image* perusahaan sehingga sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta dapat mencapai target yang telah ditentukan bersama.

2) Tugas

- (a) Pembentukan *brand image* perusahaan bekerja sama dengan *public relations*.

- (b) Membuat konsep, desain promosi dan publikasi untuk setiap program kerjasama.
- (c) Membuat konsep dan desain promosi untuk setiap program televisi yang hendak ditayangkan sehingga menarik pihak luar untuk membeli spot iklan.
- (d) Membuat desain dan konten proposal penjualan setiap program.
- (e) Pengurusan izin dan pajak pemasangan promo.
- (f) Merencanakan pembuatan *event special off air* mulai dari konsep, desain promosi, membuat tim kreatif sampai menentukan media promosi yang akan digunakan.
- (g) Merancang anggaran promosi program.

3. Departemen Program

a. Manager Program

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengolahan, pengembangan strategi program serta persiapan penayangan program yang akan diproduksi dan telah direkomendasi sehingga sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2) Tugas

- (a) Membuat analisa pasar, pengelolaan, pengolahan data kuantitatif dan kualitatif yang sesuai dengan visi, misi dan *target share* PT. Nur Medinah Intermedia.

- (b) Menciptakan program yang *profitable*.
- (c) Melakukan penjadwalan program sehingga mampu menciptakan pola acara terpadu sesuai dengan konsep program.
- (d) Melakukan komunikasi, kontrol, koordinasi dan evaluasi kinerja divisi program.
- (e) Mengevaluasi program yang udah ditayangkan dan yang tengah berjalan.
- (f) Melakukan koordinasi dengan semua departemen.
- (g) Menciptakan *relationship* yang baik dengan semua klien PT. Nur Medinah Intermedia.

b. Koordinator *Script Writer*

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap proses kreatif dan pengembangan ide-ide kreatif berdasarkan riset (internal maupun eksternal) yang bisa dipertanggung jawabkan sehingga menjadi desain program yang bisa diproduksi secepatnya.

2) Tugas

- (a) Mengkoordinasikan staf *script writer* dalam menganalisa ide-ide program.
- (b) Merekomendasikan ide-ide program yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta dapat segera diproduksi.

- (c) Proaktif membantu manajer program dalam melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap program - program yang sedang berjalan.
- (d) Membuat laporan secara berkala (*progress report*) kepada Program Manager.
- (e) Bersama dengan tim kreatif menciptakan ide-ide program, baik yang telah dirumuskan dalam arahan dan formula program maupun program baru.

c. *Script Writer* (Kreatif)

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap persiapan materi dan isi naskah untuk setiap program yang akan dan sedang berjalan (*running*) sehingga sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta konsep program.

2) Tugas

- (a) Mempunyai *mind set* yang *out of the box* (mempunyai cara berpikir yang beda dalam pengembangan varian acara yang akan dikemas).
- (b) Mempersiapkan data yang akan diolah, sehingga sesuai dengan naskah yang akan dibuat.
- (c) Proaktif dalam pengembangan ide-ide kreatif, yang *up to date*, aktual dengan kekinian yang tengah berkembang di masyarakat (*target share* PT. Nur Medinah Intermedia.).
- (d) Mempresentasikan program-program yang telah di buat.
- (e) Membuat laporan berkala mingguan.

d. *Master Control*

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap proses rancangan program satelit, jadwal acara satelit, pengiriman data dan membina hubungan baik dengan pihak otoritas satelit.

2) Tugas

- (a) Mempersiapkan *equipment pra on air*.
- (b) Mengontrol siaran televisi.
- (c) Mengontrol suara siaran.
- (d) Mengatur *playlist* siaran, mulai dari program acara, hingga iklan.
- (e) *Listing program daily*.
- (f) Membuat laporan *daily* dan koordinasi dengan program manager.
- (g) Tidak meninggalkan ruangan *master control* saat bertugas.
- (h) Bertanggung jawab akan jalannya siaran PT. Nur Medinah

Intermedia.

e. *Host / Presenter*

1) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab untuk membawakan program-program acara sesuai dengan konsep dan merancang kekhasan dalam pribadi masing-masing agar dapat menjadi ikon perusahaan.

2) Tugas

- (a) Mengembangkan potensi diri dan selalu mengikuti kekinian.

- (b) Proaktif, dalam pengembangan ide-ide kreatif.
- (c) Proaktif, mengikuti acara, program dan *event* yang diselenggarakan PT. Nur Medinah Intermedia.

4. Departemen Produksi

a. Manajer Produksi

- 1) Bertanggung Jawab kepada direktur.
- 2) Menerima Laporan dari produser, supervisi *post* produksi, *chief cameraman*, *general affair* (koordinator fasilitas), dan administrasi produksi
- 3) Fungsi Jabatan
Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan keproduksian.
- 4) Tugas
 - (a) Membuat program kerja dan *scheduling* program produksi.
 - (b) Melakukan koordinasi, pengawasan serta pengendalian kegiatan produksi yang sedang berlangsung.
 - (c) Membina hubungan kerja yang baik dengan pihak-pihak terkait dengan proses produksi, baik internal maupun eksternal.
 - (d) Membuat laporan evaluasi produksi secara berkala kepada direktur.
 - (e) Menentukan produser, pengarah acara dan tim produksi pada setiap kegiatan produksi.

- (f) Menentukan alternatif sistem dan prosedur serta standar departemen produksi.
- (g) Mewakili perusahaan untuk melakukan kerjasama dengan pihak luar agar proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik.
- (h) Mengembangkan SDM (pelatihan, pendidikan, *reward*, *punishment*) di lingkungan departemen produksi.
- (i) Mengelola sumber daya (keuangan, informasi dan sumber daya lainnya) untuk keperluan pelaksanaan tugas keproduksian.

b. *Supervisor Post Produksi*

- 1) Bertanggung Jawab kepada manajer produksi.
- 2) Menerima Laporan dari editor (penyunting gambar), *motion graphic artist*, dan *sound & music illustrator*.
- 3) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian proses post produksi yang merupakan bagian integral dari proses secara keseluruhan.

4) Tugas

- (a) Proaktif membantu produser dalam merumuskan desain *editing* suatu paket produksi.
- (b) Mengelola sumber daya manusia dengan baik agar proses editing suatu paket produksi dapat berjalan sesuai target.

- (c) Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait dengan proses post produksi, pembuatan paket produksi, pihak internal maupun eksternal (koordinasi dengan supervisor produksi serta manajer produksi).
- (d) Membuat laporan operasional *post* produksi secara berkala kepada manajer produksi.
- (e) Membina kerjasama dengan pihak eksternal, bila proses *editing* tidak dapat dilakukan di internal
- (f) Merekomendasikan alternatif sistem dan prosedur serta standar proses post produksi kepada manajer produksi.
- (g) Mewakili perusahaan dalam melakukan kerjasama dengan pihak luar agar proses post produksi dapat berjalan dengan baik (koordinasi dengan manajer produksi).

c. Supervisor Produksi

- 1) Bertanggung jawab kepada manajer produksi.
- 2) Menerima Laporan dari tim produksi
- 3) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian proses produksi yang merupakan bagian integral dari proses secara keseluruhan.

4) Tugas

- (a) Proaktif membantu produser dalam merumuskan suatu paket produksi.
- (b) Mengelola sumber daya manusia dengan baik agar suatu paket produksi dapat berjalan sesuai target.
- (c) Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait dengan proses produksi, pembuatan paket produksi, intern maupun ekstern yaitu koordinasi dengan Supervisor *Post* Produksi serta Manajer Produksi.
- (d) Membuat laporan operasional produksi secara berkala kepada manajer produksi.
- (e) Membina kerjasama dengan pihak eksternal, bila proses produksi tidak dapat dilakukan di internal
- (f) Merekomendasikan alternatif sistem dan prosedur serta standar proses produksi kepada manajer produksi.
- (g) Mewakili perusahaan dalam melakukan kerjasama dengan pihak luar agar proses produksi dapat berjalan dengan baik (koordinasi dengan manajer produksi).

d. Editor (Penyunting Gambar)

1) Bertanggung Jawab kepada supervisor post produksi.

2) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap proses editing suatu paket produksi sebagai bagian integral dari proses produksi secara keseluruhan.

3) Tugas

- (a) Melakukan kegiatan editing suatu paket produksi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh Supervisor Post Produksi.
- (b) Memelihara dan menjaga peralatan yang digunakan selama proses *editing*.
- (c) Merekomendasikan kerjasama dengan pihak luar jika proses *editing* dinilai tidak dapat dilakukan di dalam internal.

e. *Motion Graphic*

1) Bertanggung Jawab kepada supervisor post produksi.

2) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap *motion graphic & special effect* setiap program acara.

3) Tugas

- (a) Bersama produser dan pengarah acara membuat konsep *motion graphic* sebuah program acara.
- (b) Membuat tampilan *motion graphic* sebuah program.
- (c) Merekomendasikan alternatif konsep dan tampilan *visual motion graphic* kepada produser dan pengarah acara.

f. *Cameraman*

1) Bertanggung Jawab kepada manajer produksi.

2) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap pengoperasian kamera.

3) Tugas

- (a) Mempersiapkan peralatan kamera dan perlengkapannya sesuai dengan kebutuhan produksi.
- (b) Mengoperasikan kamera sesuai dengan prosedur standar operasional.
- (c) Melakukan perawatan kamera secara rutin dan melaporkan kondisi kamera terhadap *general affair* dan manajer produksi.

g. Pengarah Acara

- 1) Bertanggung Jawab kepada manager produksi dan produser.
- 2) Fungsi Jabatan: Bertanggung jawab terhadap hasil produksi acara.
- 3) Tugas
 - (a) Mempelajari naskah sebuah program acara.
 - (b) Brainstorming dengan produser dan penulis naskah.
 - (c) Membuat breakdown naskah ke dalam *shooting list*.
 - (d) Melakukan casting calon pemain atau *host*.
 - (e) Memimpin kru produksi di set produksi.
 - (f) Mengarahkan para talent di set produksi.
 - (g) Mensupervisi di bagian *editing*.
 - (h) Merekomendasikan kru produksi kepada produser.
 - (i) Melakukan perubahan adegan, *setting* ataupun *property* dari naskah bila situasi dan kondisi di lapangan tidak memungkinkan (dengan pertimbangan tidak merubah alur naskah).

h. Sound & Music Illustrator

1) Bertanggung Jawab kepada supervisor post produksi.

2) Fungsi Jabatan

Bertanggung jawab terhadap kualitas audio dan *scoring music* pada setiap program acara.

3) Tugas

- (a) Bersama produser dan pengarah acara membuat konsep ilustrasi musik pada sebuah program acara.
- (b) Membuat dan mengatur kualitas audio dan *scoring music* sebuah program.
- (c) Merekomendasikan alternatif konsep dan tampilan musik kepada produser dan pengarah acara.

2.4 Tantangan Bisnis Perusahaan

Tantangan yang dihadapi oleh PT. Nur Medinah Intermedia adalah semakin marak berdirinya perusahaan-perusahaan pertelevisian di Indonesia, terutama televisi digital baik dalam skala nasional ataupun daerah menjadi salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh PT. Nur Medinah Intermedia.

Tanpa mempertimbangkan dan menjalin hubungan baik dengan para pemirsa dengan memberikan tayangan-tayangan yang berkualitas tinggi sehingga mendatangkan para produser yang akan mengiklankan produk-produk mereka maka akan menurunkan profit yang dihasilkan perusahaan. Oleh

karena itu, PT. Nur Medinah Intermedia harus mampu bersaing dalam kualitas program acara yang diproduksi dan disiarkan.

2.5. Tantangan di Bidang SDM

a. Tantangan global

Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul. Dalam suasana bisnis seperti ini, Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lini. Para Manajer SDM saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis, yaitu berperan dalam membantu organisasi untuk memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan yang berkaitan dengan *down sizing*, restrukturisasi, dan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi keberhasilan bisnis.

b. Kekeliruan Paradigma Fungsi Manager SDM

Selama ini Fungsi SDM lebih banyak dilihat sebagai pengelola administrasi personalia atau pengawas dari peraturan perusahaan di bidang ketenagakerjaan. Fungsi SDM selama ini lebih banyak berperan dalam hal-hal yang menyangkut penyelenggaraan hubungan industrial di perusahaan, seperti pembuatan Peraturan Perusahaan/Kesepakatan Kerja Bersama, menjalin kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja, menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dengan serikat pekerja atau karyawan. Yang lebih menyedihkan lagi bila peran Fungsi SDM hanya dianggap penting saat perusahaan ingin melakukan pengurangan jumlah karyawan. Selain itu, Fungsi SDM juga seringkali dipersepsikan perannya tidak lebih sebagai pelaksana Administrasi Personalia, yaitu yang mengurus masalah pembayaran gaji karyawan, mengurus cuti karyawan, penggantian biaya kesehatan, dan sebagainya.

Demi mendukung para pimpinan puncak dan manajer lini di perusahaan dalam melaksanakan langkah-langkah strategis yang tepat untuk bersaing di pasar global, maka Fungsi SDM dituntut untuk meredefinisi perannya di dalam perusahaan.

c. Mahalnya investasi di bidang Sistem Informasi SDM (*Human Resources Information System*).

Mahalnya teknologi sistem informasi SDM dikarenakan tidak banyaknya vendor penyedia HRIS tidak banyak, sehingga perusahaan cenderung membuat sistem sendiri.

2.6 Proses Bisnis Perusahaan

Guna menghadapi tantangan bisnis yang kompetitif dan menjawab permintaan pasar, PT. Nur Medinah Intermedia menaruh perhatian yang besar pada penciptaan SDM yang handal dan kompeten. Sesuai dengan *tagline* nya “*Inspirasi Untuk Hidup Seimbang*”, PT. Nur Medinah Intermedia berfokus pada kepercayaan dan kepuasan pemirsa di industri pertelevisian Indonesia. Untuk itu, PT. Nur Medinah Intermedia merumuskan strategi manajemen SDM, sebagai berikut:

1. Memastikan ketersediaan *talent* untuk mendukung kebutuhan bisnis.
2. Meningkatkan kapabilitas SDM dalam bidang *product development* sehingga produk-produk yang dihasilkan bermutu dan berkualitas.
3. Meningkatkan *Employee Engagement* dan kepuasan karyawan.
4. Implementasi sistem IT yang terintegrasi untuk mengoptimalkan proses *human resources* dan *service*.
5. Meningkatkan kapabilitas tim HR.
6. Mendukung implementasi nilai-nilai perusahaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB III

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kajian Teori

3.1.1 Kinerja

Kinerja memainkan peranan penting terhadap suatu organisasi karena terkait dengan keberlangsungan suatu organisasi. Begitupun terhadap pegawai, pegawai yang memiliki kinerja baik pasti akan memiliki jenjang karir yang baik. Definisi kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di dalam suatu instansi yang didasarkan pada perasaan emosional pegawai. Hal ini akan tampak dari sikap pegawai terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, psikologis dan aturan hukum yang ada.

Berikut ini adalah pengertian kinerja menurut rumusan beberapa ahli manajemen, yakni:

Irianto dalam Sutrisno (2010:171) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung terhadap kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:170) menyebutkan bahwa kinerja merupakan seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti

menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia memiliki keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:543) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu.

Amstrong (2006:7) mengatakan bahwa kinerja bukan hanya masalah apa yang dicapai seseorang, tetapi yang lebih penting bagaimana mereka mencapainya. Kinerja menurut Colquitt, *et.al* (2009:36) merupakan nilai seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif ataupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Rivai dan Basri (2005:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bowin and Harvey (1996:140) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan faktor prestasi. Karena terkait dengan kesungguhan dalam pekerjaan. Kata kinerja juga merujuk kepada hasil kerja dalam penyelesaian pekerjaan, penanganan, dan penanganan suatu tugas.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja menurut Ruvai dan Sagala (2013:551) yaitu:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dalam bidang SDM;
2. Manajer memerlukan alat untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil positif dari pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan perlu memandang kinerja pegawai sebagai persoalan yang penting, sehingga dapat menilai kinerja pegawai. Perusahaan menuntut dan melakukan perbaikan kinerja secara keseluruhan dan berkesinambungan guna menjamin eksistensi perusahaan sekaligus kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengukuran kinerja pegawai akan bermanfaat untuk mendorong pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan acuan bagi pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk perbaikan perusahaan.

3.1.2 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan terjemahan dari *Perceived Organizational Support* (POS). Robbins (2006:150) menyatakan bahwa “people get more than just money, or achievement, from their job”. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa para pegawai tidak hanya mendapatkan uang atau penghargaan dari pekerjaannya. Pada kebanyakan pegawai, pekerjaan juga membutuhkan interaksi sosial, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Ekowati dan Andini, 2008:97).

Kambu *et. al*, (2012:33) menyebutkan bahwa pada sebuah organisasi, interaksi sosial yang terjadi merupakan interaksi antara individu dengan organisasi. Oleh karena itu, konsep dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan organisasi mengenai bagaimana organisasi memperlakukan pegawainya.

Eisenberger *et. al.*, (2012:501) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan kepercayaan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan pegawainya. Krishnan dan Mary, (2012:2) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Danish *et. al*, (2013:313) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Gyekye dan Salminen, (2007:190) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi umum pegawai terhadap organisasi bahwa

kontribusi dan kesejahteraanya diperhatikan. Behestifar *et. al*, (2012:434) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Allen *et al.*, (2010:127) menyatakan bahwa dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadapnya. Mitchell *et. al*, (2012:731) menyebutkan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan peningkatan banyak keluaran positif pegawai seperti komitmen afektif, mood positif, kepuasan kerja, *conscientiousness* yang menimbulkan rasa tanggung jawab dan inovasi menjadi bagian organisasi, loyalitas, kinerja, *organizational citizenship behavior*. Selain itu, dukungan organisasi juga berhubungan dengan berkurangnya intensi keluar dan *job strain*. Eisenberger *et.al*. (2012:501) mengemukakan bahwa para pegawai atau individu dalam organisasi akan mengembangkan suatu kepercayaan menyeluruh untuk menentukan kesiapan personifikasi organisasi dalam memberi *rewards* atas usaha kerja yang meningkat dan memenuhi kebutuhan pegawai untuk dipuji dan dihargai. Hal ini merupakan inti dari dukungan organisasi. Menurutnya, dukungan organisasi akan bergantung pada beberapa proses *atributional* yang digunakan untuk menunjukkan komitmen yang dilakukan oleh pihak lain dalam suatu hubungan sosial.

Eisenberger *et al.*, dalam Wayne, Shore dan Liden (2007:87) berpendapat bahwa dukungan organisasi yang tumbuh di kalangan pegawai

melalui proses personifikasi organisasi ke dalam orang-orang yang mengelolanya. Persepsi ini hadir dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* yang mereka terima dari manajemen. Agar dukungan organisasi menjadi bagus di mata pegawai, maka hasil penilaian pegawai secara independen terhadap apa yang mereka terima, melalui keputusan-keputusan dan praktek manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus bagus.

Rhoades dan Eisenberger (2013:699) mengemukakan bahwa secara psikologis dukungan organisasi dengan level yang tinggi memunculkan tiga hal pada pegawai yaitu:

- a. Berdasarkan pada hukum timbal balik, menciptakan perasaan berkewajiban untuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- b. Kepedulian, pengakuan, dan rasa hormat organisasi terhadap mereka akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional pegawai, sehingga mereka bangga menjadi anggota organisasi dan memasukan status peran mereka di organisasi sebagai identitas sosial mereka.
- c. Memperkuat kepercayaan pegawai bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain semakin baik kinerja pegawai semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi.

Ketiga hal tersebut membawa keuntungan bagi pegawai dan organisasi. Misalnya meningkatkan kepuasan kerja dan gairah kerja yang positif. Sedangkan keuntungan bagi organisasi misalnya meningkatkan komitmen afektif dan kinerja pegawai serta menurunkan *turnover*.

Dukungan organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dari perlakuan organisasi terhadap pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi interpretasi pegawai mengenai motif-motif organisasional yang menjadi dasar perlakuan itu. Hal ini menunjukkan bahwa derajat dukungan yang pegawai inginkan dari organisasi bervariasi bergantung dari situasinya.

3.1.3 Komitmen Afektif

Colquitt, *et. al* (2008:67) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Greenberg dan Baron, (2013:74) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan posisi individu dalam organisasi, identitas dan keterlibatan pada organisasi dan individu tersebut tidak berharap meninggalkan organisasi. Menurut Greenberg dan Baron dalam Colquitt, *et. al*, (2008:96) terdapat tiga tipe dalam komitmen organisasi. Ketiga komitmen tersebut antara lain komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Tiga tipe komitmen organisasi

What Makes Someone Want to Stay with their Current Organization?		
EMOTION-BASED REASONS	COST-BASED REASONS	OBLIGATION-BASED REASONS
Some of my best friends work in my office ... I'd miss them if I left.	I'm due for a promotion soon ... will I advance as quickly at the new company?	My boss has invested so much time in me, mentoring me, training me, showing me "the ropes."
I really like the atmosphere at my current job ... it's fun and relaxed.	My salary and benefits get us a nice house in our town ... the cost of living is higher in this new area.	My organization gave me my start ... they hired me when others thought I wasn't qualified.
My current job duties are very rewarding ... I enjoy coming to work each morning.	The school system is good here, my spouse has a good job ... we've really "put down roots" where we are.	My employer has helped me out of a jam on a number of occasions ... how could I leave now?
		
Staying because you <i>want</i> to.	Staying because you <i>need</i> to.	Staying because you <i>ought</i> to.

Sumber: Colquitt, Le Pine dan Wesson. (2008:96). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*.

Dari Tabel 6 dapat dijelaskan, kolom sebelah kiri merefleksikan alasan-alasan emosional untuk tetap bersama dengan organisasi yang berjalan, jenis-jenis alasan emosional ini menciptakan komitmen afektif yang didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang disebabkan pengikutan emosi untuk terlibat dalam organisasi dan merefleksikan pertalian emosional kepada organisasi. Kolom bagian tengah merefleksikan sebagian alasan-alasan yang berbasis biaya, termasuk isu *salary* dan benefit-benefit, serta promosi-promosi. Alasan seperti ini yang akan menciptakan komitmen berkelanjutan, yang didefinisikan sebagai

hasrat untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi karena kesadaran akan biaya-biaya terkait. Kolom sebelah kanan mencerminkan sebagian alasan-alasan yang berbasis kewajiban untuk tetap dengan organisasi yang berjalan. Jenis alasan inilah yang menciptakan komitmen normatif, yang didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi yang disebabkan oleh perasaan atau kewajiban.

Ivancevich, *et.al*, (2008:184) menjelaskan bahwa komitmen kepada suatu organisasi melibatkan tiga sikap, ketiga sikap itu adalah rasa pengidentifikasian diri dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam kewajiban organisasi dan rasa loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian ini dibatasi pada komitmen afektif organisasi. Colquitt *et. al*, (2008:67) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah keterikatan emosional pegawai dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi. Komitmen afektif adalah bentuk komitmen yang ditimbulkan oleh pola pikir atau kemauan. Seseorang yang mempunyai komitmen afektif terhadap organisasi adalah orang yang mempunyai keterikatan dengan organisasi karena kemauannya sendiri.

Luthans, (2008:127) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah keterlibatan pegawai secara emosional terhadap organisasi. Komitmen ini berkembang karena pegawai merasakan keterikatan dengan organisasi berdasarkan kepuasan pengalaman yang mereka dapatkan yang akan memberikan mereka kesempatan untuk melakukan pekerjaan lebih baik atau menciptakan kesempatan untuk mendapatkan kemampuan yang berguna.

Greenberg dan Baron, (1993:70) menyatakan bahwa komitmen afektif hampir mirip dengan pendekatan yang melihat tujuan individu di organisasi yang menunjukkan kekuatan seseorang berada dalam organisasi karena adanya kesamaan visi dengan organisasi dan kemauan untuk mewujudkannya.

Rhoades *et al.*, (2001:825) menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan pegawai tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kemauan untuk menjaga organisasi.

Darshani dan Priyankara, (2013:18) menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dengan organisasi dan tujuannya.

Tumwesigye, (2010:943) menyatakan bahwa komitmen afektif didefinisikan sebagai keterikatan emosional dengan organisasi, kepercayaan yang kuat, dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

3.1.4 Perilaku Ekstra Peran

Perilaku ekstra peran merupakan terjemahan dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Schermerhorn (2010:336) mendefinisikan bahwa perilaku *citizenship* adalah kemauan untuk menjalankan pekerjaan di luar kewajibannya. Seseorang yang memiliki perilaku organisasi yang baik akan melakukan segala sesuatu untuk organisasinya walaupun tidak dibutuhkan untuk membantu kinerja organisasi.

Colquitt, *et.al*, (2008:43) menyatakan bahwa perilaku *citizenship* adalah kegiatan pegawai yang dapat atau tidak dapat dinilai tetapi memberikan kontribusi untuk organisasi dengan memberikan kualitas terbaik dalam bekerja.

Perilaku *citizenship* terdiri dari dua yaitu *organizational citizenship behavior* yang terdiri *voice*, tanggung jawab, dan *boosterism*, serta *interpersonal citizenship behavior* yang terdiri dari perilaku menolong, tindakan taat dan sportif.

Rae Andre, (2008:126) menyatakan bahwa *organizational citizenship* adalah perilaku yang menjadi bagian dari organisasi sebagai bentuk pekerjaan di luar ekspektasi normal dan dapat memberikan pelayanan lebih untuk mencapai tujuan organisasi.

Gareth R. Jones dan Jennifer M. Gorge, (2010:83) mengungkapkan bahwa perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang tidak menjadi persyaratan anggota organisasi tetapi mampu meningkatkan dan penting untuk efisiensi, efektivitas dan keuntungan kompetitif organisasi.

Robbins dan Mary Coulter, (2013:401) mengungkapkan bahwa perilaku ekstra peran adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari persyaratan kerja formal seorang pegawai, namun meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

Mcshane dan Glinow, (2010:17) menyatakan bahwa perilaku ekstra peran merupakan berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung organisasi sosial dan konteks psikologi.

Campbell dan Nelson, (2011:184) menyatakan bahwa perilaku ekstra peran adalah berpikir program keterlibatan karyawan ditingkatkan paling ditujukan untuk melibatkan karyawan dalam organisasi kerja daripada melalui keterlibatan karyawan dalam keputusan kerja dalam operasi nonunion.

Kreinetner dan Kinicki, (2010:174) menyatakan bahwa Perilaku ekstra peran terdiri dari perilaku-perilaku pegawai yang melebihi kewajibannya, seperti ekspresi ketertarikan pegawai dengan yang lainnya di tempat kerja, peningkatan prestasi, melatih pegawai baru, peduli terhadap peraturan dan pemeliharaan properti organisasi.

Newstrom, (2011:232) mendefinisikan perilaku ekstra peran merupakan tindakan sukarela yang dilakukan pegawai agar organisasi tempatnya bekerja sukses.

Organ, *et.al*, (2006:3) mendefinisikan perilaku ekstra sebagai sebagai perilaku individual yang bersifat sukarela, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara

keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Organ, *et.al*, (2006:3) menguraikan definisi tersebut ke dalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Perilaku individu yang sukarela. Maksudnya adalah bahwa perilaku tertentu yang dimunculkan dalam konteks tertentu bukan merupakan persyaratan mutlak yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan yang harus dijalankan oleh seorang individu. Hal ini menyebabkan setiap individu memiliki pilihan secara bebas, apakah akan memunculkan perilaku ekstra peran atau tidak, karena seseorang tidak akan dihukum karena tidak mempraktekkan perilaku tersebut.
2. Tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Dalam hal ini bukan berarti perilaku yang termasuk perilaku ekstra perantidak akan mendapatkan penghargaan sama sekali. Sebagai contoh ketika seseorang menunjukkan perilaku ekstra peran, perilaku yang dimunculkan tersebut dapat merubah pandangan rekan kerja serta atasan dalam mempertimbangkan orang tersebut untuk direkomendasikan agar diberikan kesempatan pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar, diusulkan oleh atasannya untuk dinaikkan gajinya, atau direkomendasikan oleh rekan kerja dan atasannya untuk

mendapatkan promosi jabatan.

3. Secara bersama-sama mendorong fungsi efisiensi dan efektifitas organisasi. Pengertian secara bersama-sama mengandung maksud bahwa perilaku ekstra peran muncul pada setiap individu, pada kelompok, hingga pada tingkatan organisasi secara luas.

Perilaku ekstra peran sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang.

Menurut Podsakoff *et al.*, (2007;543) perilaku ekstra peran mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan, antara lain:

1. Membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja;
2. Membantu meningkatkan produktivitas manajerial;
3. Membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif;
4. Menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan pegawai;
5. Perilaku ekstra peran dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antar anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja;
6. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal;
7. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi;
8. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan lingkungannya.

Organ (2009:15) mengemukakan lima dimensi primer dari perilaku ekstra peran, antara lain:

1. *Altruism* (menolong orang lain), adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela.
2. *Courtesy* (menghormati orang lain), adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
3. *Sportsmanship* (sportif), adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya.
4. *Conscientiousness* (tindakan taat), adalah dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian.
5. *Civic virtue* (tanggung jawab), adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

3.2 Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian tentang kinerja dari penelitian terdahulu telah banyak dilaksanakan dan dari hasil penelitian tersebut ditampilkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur.	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	Achmad Mulyadi (2012)	Analisa pengaruh perilaku birokrasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pelayanan pengadaan barang dan jasa Provinsi Jawa Barat	Secara deskriptif perilaku birokrasi, budaya kerja dan kinerja pegawai Unit Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Jawa Barat sudah dapat dilaksanakan dengan baik, walaupun secara menyeluruh belum sepenuhnya didasarkan pada karakteristik-karakteristik perilaku birokrasi dan budaya kerja memberikan pengaruh cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Jawa Barat. Hal ini mengandung makna bahwa perilaku birokrasi dan budaya kerja sangat dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Jawa Barat.
3.	Yoga Putrana; Azis Fathoni; Moh.	<i>Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee</i>	<i>The results of the study at a significance level of 5% showed that: (1) negative effect on job satisfaction, organizational citizenship behavior (OCB),</i>

Mukeri Warso (2016)	<i>Performance: An Chinese Empirical Study</i>	which is indicated from the results of the regression $\beta = -0.291$, and the significant value of 0.042; where the significance of less than 0.05 ($0.042 < 0.05$), (2) positive influence on the organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB), which is indicated from the results of the regression $\beta = 0.400$, and 0.822 significant value; where the significance is greater than 0.05 ($0.098 > 0.05$); (3) Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) has positive influence on employee performance, as indicated by the regression results Job Satisfaction $\beta = 0.133$ (sign $0.159 > 0.05$) and organizational citizenship behavior (OCB) $\beta = 0.738$ (sign $0.06 > 0.05$) while the Organizational commitment negatively affect employee performance, as indicated by the regression results Organizational commitment $\beta = -0.222$ (sign $0.160 > 0.05$). Rated R^2 Contributions job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) to explain the improved performance of employees of PT. Gelora Persada Mediatama of (ΔR^2) 0581.
4. Rony Febrianto,	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres	Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis dapat disimpulkan

	Dewie Tri Wijayati (2014)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya. Secara parsial kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya.
5.	Asiedu, Michael; Jacob Owusu Sarfo; Daniel Adjei. (2014)	<i>Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Tools to Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach</i>	the study result suggests that banks in Ghana can better influence and improve employee performance by combining organisational commitment and organisational citizenship behaviour as internal marketing tools. In addition, the firms should concentrate more efforts on building OCB in employees, if they are to improve performance significantly.
6.	Veronika Agustini Srimulyani (2012)	Antesenden <i>Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Guru-guru SMA di Kota Madiun</i>	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap OCB yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan variabel kunci dari antesenden ini. Hasil dari path analisis mengindikasikan bahwa

			kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB. Model analisis mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap perilaku organisasi (OCB, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi sebagai antesenden utama).
7.	Albert Kurniawan (2015)	Pengaruh Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung	The hypothesis of the problem in this research is : the organizational commitment has significant relationship with OCB, simultaneously, and partially. The results showed that: simultaneously, organizational commitment has significant effect on OCB. However, partially, among the dimensions of organizational commitment has not significant except normative commitment which have significant effect on OCB.
8.	Rebecca Tolentino (2013)	<i>Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel</i>	<i>This research investigated organizational commitment among the academic and administrative personnel of a chartered university using Allen and Meyer's Three-Component Model (TCM). It also described job performance of the two groups. Findings revealed that the academic and administrative personnel have a strong desire to stay in the university. The academic personnel's desire to</i>

stay in the university is only moderately driven by "need" for they see a lot of available opportunities outside while for the administrative personnel, desire to stay because of "need" is strong because they recognize that it will be very hard for them to leave the university even if they wanted to. Both the academic and administrative personnel desire to stay in the university because they feel they ought to. This feeling is driven by their loyalty to the university. Academic personnel have stronger affective and normative commitment than the administrative while the administrative personnel have a stronger continuance commitment than the academic. Both the academic and administrative personnel are performing very well in their job. Among the academic, only affective commitment correlates significantly with job performance while among the administrative, not a single commitment dimension is related to job performance.

9.	Unika Prihatsanti Kartika Sari Dewi (2010)	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo	Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada guru. Subyek dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, merupakan guru SD
----	--	--	---

			Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = 0,500$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).
10.	Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu (2012)	Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif; <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif; Kepuasan Kerja tidak terbukti sebagai variabel perantara antara <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan Komitmen Afektif.
11.	Made Darsana (2013)	<i>The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through</i>	<i>This study is aimed to determine the effect of the employee's personality and organizational culture toward the employee's performance through the BPR OCB throughout the Gianyar district of Bali province. This</i>

		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>study used a quantitative approach to test the hypotheses by the sampling technique proportional simple random sampling of the 105 respondents who are employees not the leader of BPR in Gianyar Bali, the data collecting used in this study is a questionnaire. The data analysis technique used SEM analysis. The results showed that the employee's personality and organizational culture have an indirect effect on employee performance through OCB of all of BPR in Gianyar Bali.</i>
12.	Lelei Joy Chelagat, Chepkwon y, Protus Kiprop, Ambrose Kemboi (2015)	<i>Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya</i>	<i>The study specifically established the effect of altruism on employee performance, and determined the effect of courtesy on employee performance. Study findings indicated that, altruism, and courtesy had positive and significant effect on employee performance. The study concluded that organizational citizenship behavior is important factor for enhancing employee performance. The implication of the study is that it is prudent for bank employees to take on additional assignments, voluntarily assist new employees at work, keep a positive attitude and tolerate inconveniences at work so as to keep up with development in their own profession and also heighten organization's performance. Employees need to discuss with other teammates</i>

before initiating actions that might affect them. Also, they need to take steps to prevent problems with other teammates.

- | | | |
|--|--|--|
| 13. Muhamma
d Riaz
Khan;
Ziauddin;
Farooq
Ahmed
Jam; M.I
Ramary
(2010) | <i>The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance</i> | The study investigated the impact of Organizational Commitment on employee job performance from a sample of 153 public and private and public sector employees of oil and gas sector in Pakistan. The results revealed a positive relationship between organizational commitment and employees' job performance. In the comparative analysis of three dimensions of organizational commitment, normative commitment has a positive and significant impact on employees' job performance. Furthermore, the study explores the employees job performance with four demographic variables, resulting that male employees are high performer vis-à-vis their female counterparts. The implications and limitations are also discussed at the end of the paper. |
| 14. Iskandar
Muda
Ahmad
Rafiki
Martua
Rezeki
Harahap
(2014) | <i>Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia</i> | This study concludes that the variables of job stress, motivation and communication do simultaneously affect the employees' performance at the two Islamic banks. It also states that the partial test shows that both job stress and |

-
- motivation variables respectively do not partially affect the employees' performance, while the communication variable has partial effect on employees' performance.
-
15. Akinyemi Benjamin (2012) *The Influence of Affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit among Commercial Banks' Employees in Nigeria* The research results, based on respondents' perceptions, revealed that affective commitment had a statistically significant relationship with organizational citizenship behavior and voluntary turnover intentions. The practical organizational and managerial implications of the results were discussed.
-
16. Chun-Chen Huang dan Ching-Sing You (2011) *The three components of organizational commitment on in-role behaviors and organizational citizenship behaviors* The purpose of the study is to adopt the three components of organizational commitment scale of Meyer and Allen (1991) and followed the suggestions of Williams and Anderson (1991) to explore the influence of the three components of organizational commitment on in-role behaviors and two dimensions of organizational citizenship behavior (OCBI and OCBO). In conclusion, this research finds that the three components of organizational commitment have a considerably important influence on in-role behaviors and two dimensions of organizational
-

			<i>citizenship behavior (OCBI and OCBO).</i>
17.	Ali Muhamad (2014)	<i>Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait</i>	<i>This article examines the relationship among perceived organizational support, affective organizational commitment, and employee citizenship behavior in Kuwaiti business organizations. Employees' affective organizational commitment is proposed to mediate the relationship between perceived organizational support and employee citizenship behavior. Results indicate that: (1) perceived organizational support is positively related to affective organizational commitment and (2) affective organizational commitment mediates the relationship between perceived organizational support, and organizational citizenship behavior.</i>
18.	Serhat ERAT Oya, ERDİL, dan Hakan KİTAPÇI (2012)	<i>The Impact Of Organizational Support And Justice Perception On Commitment And Intention To Quit: An Empirical Study On Turkish State Universities</i>	<i>The purpose of this study is to identify the impact organizational support and perception of justice has on the commitment of academicians to their institutions and their intention to quit. Over a thousand academicians participated in our study. Our analysis results conclude that perceived organizational support and justice significantly affect commitment.</i>

- | | | | |
|-----|---|---|---|
| 19. | Pooja Purang (2011) | <i>Organisational Justice And Affective Commitment: The Mediating Role Of Perceived Organisational Support</i> | <i>The findings showed that POS fully mediates the relationship between distributive justice and affective commitment as well as partially mediates the relationship between procedural justice and affective commitment. This study highlights the importance of fairness and justice in organisations and identifies the mechanism by which employee perceptions of justice influence their loyalty and involvement.</i> |
| 20. | Metin Kaplan, Ibrahim Ilhan, Emine, Ogut dan Melis Attar (2013) | <i>The effect of perceived organizational support on employee's organizational citizenship behavior: A study of hotel employees in Turkey</i> | <i>The aim of this study was to examine the effect of perceived organizational support on employee's organizational citizenship behavior. Data were collected from survey of 128 employees in five-star hotel businesses licensed by the Tourism Ministry in Cappadocia region, Turkey. Participants work in front offices, food and beverage, and storey services departments of these hotels. The results indicate that POS had positive effect on conscientiousness and civic virtue. Besides the results, some limitations of these findings for theory and practice, and recommendations for future research directions are presented.</i> |
| 21. | Ni made, Sashia Aasa Dana; A,A | <i>Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di</i> | <i>hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali</i> |

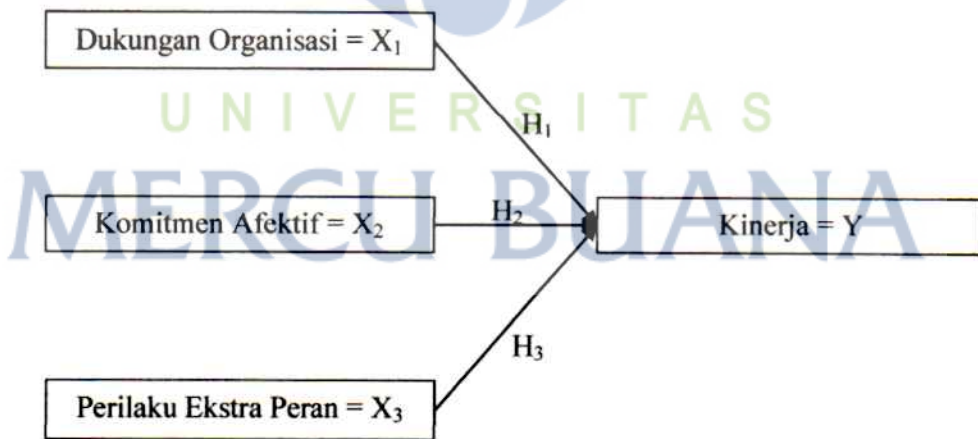
	Sagung Kartika Dewi (2016)	Hotel Asana Agung Putra Bali	<i>dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali. Implikasi ini adalah perusahaan hendaknya memberikan insentif dan bonus sesuai dengan peranan atau posisi karyawan serta karyawan harus diberikan pelatihan.</i>
22.	Aykut Tongur (2011)	<i>Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, And Perceived Performance: Analysis Of Crime Scene Investigation Units Of Turkish National Police</i>	<i>A survey was developed to measure the latent variables of the study, and 405 of approximately 3,000 Crime Scene Investigators in the Turkish National Police responded to the iv survey. Results of the study showed that the relationship between POS and OCB is positive and significant. This is consistent with the literature.</i>
23.	Mark D. Cistulli, PhD Jason L. Snyder, PhD Randy Jacobs, PhD (2012)	<i>Affective Organizational Commitment as a Predictor of Military Enlistment Discussion and Recommendation</i>	<i>This exploratory study considered the relationship between affective organizational commitment, attitudes toward military advertising, attitudes toward the military and intentions with regard to enlistment in the military. Results indicated that attitudes toward the ad and attitudes toward the military influence affective organizational commitment. They also showed that affective organizational commitment predicts enlistment discussion and referral intentions.</i>

- | | | | |
|-----|--|--|--|
| 24. | Rentao Miao; Heung Gil Kim (2010) | <i>Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China</i> | <i>The study investigated the generalizability of perceived organizational support and job satisfaction as positive correlations of employee performance in China. In a study conducted, 130 matched cases of 130 employees and their 34 immediate supervisors from two large-scale state-owned enterprises (SOE) were selected as participants. Well-established psychological scales measuring perceived organizational support (POS), job satisfaction, and four facets of organizational citizenship behavior (OCB) were administered. Data analyzed using zero-order correlation and hierarchical regression analysis showed positive correlations of POS and job satisfaction with work performance, and also showed independent and joint positive associations of POS and job satisfaction with OCB and each of its four dimensions.</i> |
| 25. | Nadeem Ahmed Anwar Rasheed Khawaja Jehanzeb (2012) | <i>An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and its Significant Link to Employee Engagement</i> | <i>This study aims to explore OCB and its significance for the organizations in present scenario particularly banking sector. Key predictors of OCB are identified through comprehensive literature review whereas qualitative research method is employed to explore the association. A model has presented by the</i> |

researchers elaborating organizational citizenship behavior and its significant relation with Job satisfaction and commitment, employee engagement and human resource development climate (HRDC). It is proposed that well established predictors of OCB may lead to promote required behaviors among employees for improved performance and negative voluntary intentions.

3.3 Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:



Gambar 8. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian meliputi pengaruh Dukungan Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pengaruh Komitmen Afektif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pengaruh Perilaku Ekstra Peran terhadap (X_3) Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata *hypo* = kurang dari, dan *thesis* = pendapat. Dari kata tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu kesimpulan atau pendapat yang masih kurang (*proto conclusion*) karena masih belum dibuktikan. Hipotesis yang masih belum teruji kebenarannya tersebut kemudian dijadikan dasar oleh penulis untuk mengambil kesimpulan bagi hasil penelitian nantinya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi oleh PT. Nur Medinah Intermedia yang akan diuji secara empiris seperti di bawah ini:

H_1 : Dukungan organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Komitmen afektif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Perilaku ekstra peran berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah survey. Metode yang digunakan adalah kausalitas yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis pengaruh antara suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian kuesioner.

4.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini menganalisis pengaruh variabel dukungan organisasi, komitmen afektif dan perilaku ekstra peran sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

4.2.1 Definisi Konsep

Menurut Sangarimbun dan Effendi (2008:43) definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan merupakan suatu variabel yang menunjukkan apakah suatu organisasi mencapai tujuan dengan adanya para karyawan yang turut berkinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dimensi kinerja menurut Sutrisno (2010:172) meliputi: kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja dan kerja sama.

2. Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya, dengan indikator sebagai berikut: (1). Perhatian terhadap pegawai, (2). Pemenuhan kebutuhan, dan (3). Tanggapan terhadap keluhan.
3. Komitmen afektif adalah suatu keadaan psikologis yang mempunyai kekuatan untuk mengikat pegawai dengan organisasinya, dengan indikator (1). Keterikatan emosional, (2). Pengidentifikasian diri dengan organisasi, dan (3). Keterlibatan dengan organisasi.
4. Perilaku ekstra peran adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang pegawai, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi organisasi, dengan indikator membantu orang lain, menghormati orang lain, sportif, tindakan taat, dan tanggung jawab.

4.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah untuk menjelaskan konsep suatu variabel yang dapat diukur dengan parameter pengukurannya adalah dimensi dari variabel penelitian. Adapun pengukuran variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja

Tabel 8. Pengukuran Operasional Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja	Kualitas yang dihasilkan	1, 2, 3, 4, 5
	Kuantitas yang dihasilkan	6, 7, 8
	Waktu kerja	9, 10, 11, 12
	Kerja sama	13, 14, 15, 16, 17, 18
Jumlah		18

Variabel kinerja memiliki indikator sebagai berikut: (1). Kualitas yang dihasilkan, (2). Kuantitas yang dihasilkan, (3). Waktu kerja dan (4). Kerja sama. Pengukuran variable kinerja menggunakan angket atau kuesioner. Pertanyaan dalam angket dibuat dengan menjabarkan tiap indikator dari variabel kinerja. Instrumen variable kinerja berupa angket yang terdiri dari 18 butir pertanyaan dan setiap butir mempunyai skor dari 5 sampai 1.

2. Variabel Dukungan Organisasi

Tabel 9. Pengukuran Operasional Variabel Dukungan Organisasi

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Dukungan Organisasi	Perhatian terhadap pegawai	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	Pemenuhan kebutuhan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
	Tanggapan terhadap keluhan	16, 17, 18, 19, 20
Jumlah		20

Variabel dukungan organisasi memiliki indikator sebagai berikut: (1). Perhatian terhadap pegawai, (2). Pemenuhan kebutuhan, dan (3). Tanggapan terhadap keluhan. Pengukuran variable dukungan organisasi menggunakan angket atau kuesioner. Pertanyaan dalam angket dibuat dengan menjabarkan tiap indikator dari variabel dukungan organisasi. Instrumen variable dukungan organisasi berupa angket yang terdiri dari 20 butir pertanyaan dan setiap butir mempunyai skor dari 5 sampai 1.

3. Variabel Komitmen Afektif

Tabel 10. Pengukuran Operasional Variabel Komitmen Afektif

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Komitmen Afektif	Keterikatan emosional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	Pengidentifikasian diri dengan organisasi	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
	Keterlibatan dengan organisasi	17, 18, 19, 20
Jumlah		30

Variabel komitmen afektif memiliki indikator sebagai berikut: (1). Keterikatan emosional, (2). Pengidentifikasian diri dengan organisasi, dan (3). Keterlibatan dengan organisasi. Pengukuran variable komitmen afektif menggunakan angket atau kuesioner.

Pertanyaan dalam angket dibuat dengan menjabarkan tiap indikator dari variabel komitmen afektif. Instrumen variable komitmen afektif berupa angket yang terdiri dari 20 butir pertanyaan dan setiap butir mempunyai skor dari 5 sampai 1.

4. Variabel Perilaku Ekstra Peran

Tabel 11. Pengukuran Operasional Variabel Perilaku Ekstra Peran

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Perilaku	Membantu orang lain	1, 2, 3, 4
Ekstra	Menghormati orang lain	5, 6, 7, 8
Peran	Sportif	9, 10, 11, 12
	Tindakan taat	13, 14, 15, 16
	Tanggung jawab	17, 18, 19, 20
	Jumlah	20

Variabel perilaku ekstra peran memiliki indikator sebagai berikut:

(1). Membantu orang lain, (2). Menghormati orang lain, (3). Sportif, (4). Tindakan taat, dan (5). Tanggung Jawab. Pengukuran variabel perilaku ekstra peran menggunakan angket atau kuesioner.

Pertanyaan dalam angket dibuat dengan menjabarkan tiap indikator dari variabel perilaku ekstra peran. Instrumen variable perilaku ekstra peran berupa angket yang terdiri dari 18 butir pertanyaan dan setiap butir mempunyai skor dari 5 sampai 1.

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi target dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT. Nur Medinah Intermedia sebanyak 86 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki popuasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi disebabkan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel (Sugiyono, 2007). Menurut Arikunto (1998 : 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15 % dari jumlah populasinya. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang.

Teknik sampling pada penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability sampling*. Menurut Sugiyono (2001;60) *nonprobability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data asli yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini diperoleh dengan melakukan survey di PT. Nur Medinah Intermedia. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berskala likert.
2. Data sekunder, yaitu sekumpulan data yang diperoleh secara tidak langsung dari tempat penelitian. Data diperoleh melalui dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang kemudian dianalisis oleh peneliti. Data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur, jurnal-jurnal, dan penelitian terdahulu.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan dua macam pendekatan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Metode riset kepustakaan (*Library Research Method*), dilakukan dengan membaca catatan-catatan kuliah dan beberapa literature lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Contohnya: tesis penelitian mengenai permasalahan kinerja.
2. Metode riset lapangan (*Field Research Method*), dilaksanakan dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan, sehingga diperoleh data-data untuk penelitian.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, dari

berbagai sumber dan berbagai cara. Apabila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode *experiment*, diskusi, seminar dan sebagainya. Apabila dilihat dari sumbernya dapat dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Sedangkan apabila dilihat dari cara dapat dikumpulkan dengan cara interview, observasi, kuesioner. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari sumber data sekunder melalui buku, jurnal, laporan serta literature lainnya untuk mendukung penelitian.

2. Studi Lapangan

Studi lapangan yaitu untuk mengumpulkan data primer yaitu penyebaran kuesioner dalam angket. Menurut Sugiyono (2008), “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan tertulis dalam bentuk berstruktur dan tertutup, artinya pertanyaan yang diajukan disertai dengan alternative jawaban.

Pengisian kuesioner oleh responden dengan cara memilih salah satu jawaban dari lima jawaban yang tersedia yaitu memberikan tanda silang pada salah satu kotak yang tersedia. Instrumen yang digunakan pada

penelitian ini berdasarkan pada skala model likert yaitu menggunakan lima pilihan jawaban dengan score dari 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif. Lima alternative pilihan jawaban skala likert meliputi (a). nilai 5 untuk jawaban sangat sering, (b). nilai 4 untuk jawaban sering, (c). nilai 3 untuk jawaban kadang-kadang, (d). nilai 2 untuk jawaban jarang, dan (e). nilai 1 untuk jawaban sangat tidak pernah.

4.6 Teknik Analisis Data

Menurut Silaen dan Widyono (2013:177) analisis data merupakan suatu kegiatan untuk mengelompokkan, membuat suatu runutan, memanipulasi, serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami. Kegiatan analisis data adalah kegiatan mengolah data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorisasi atau dibagi atas beberapa kategori atau kelompok, dilakukan manipulasi, serta disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian, dan dapat menguji hipotesis.

Dalam analisis data, peneliti juga ingin memberikan ciri-ciri yang khas dari suatu kelompok, menjelaskan bagaimana hubungan individu dalam kelompok dan memperlihatkan keragamannya dan ingin memperlihatkan aspek-aspek lain tentang distribusi individu-individu. Selain untuk memberikan deskripsi, peneliti juga ingin memperlihatkan hubungan-hubungan yang terjadi. Setelah data disusun dalam beberapa kategori, kemudian dianalisis hubungan-hubungan antara fenomena yang terjadi.

4.6.1. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas Instrumen

1. Pengujian Validitas

Menurut Singarimbun dan Effendi dalam Setiawan (2010:70)

“Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran data itu mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini. Dengan demikian, validitas merupakan suatu kriteria yang dijadikan tolak ukur untuk menunjukkan tingkat kesahan suatu alat pengukur data. Suatu instrument atau alat pengukur data dikatakan valid atau sah, apabila instrument yang digunakan untuk menggali suatu data akan menghasilkan data yang mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya”.

Instrumen dari masing-masing variabel berisi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Analisis butir bertujuan untuk menguji validitas butir-butir instrumen berdasarkan data empiris yang diperoleh dari penelitian. Butir yang dapat diterima atau valid adalah butir instrumen yang skornya mempunyai koefisien korelasi yang signifikan dengan skor total instrumen.

Analisis tiap butir instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total instrumen menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung), dengan formula sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total

X = skor butir

Y = skor total

XY = skor butir dikalikan skor total

N = jumlah responden

Kemudian dibandingkan dengan harga r_{table} (tabel kritis).

- Jika $r_{hitung} > r_{table}$ (pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$) maka status butir kuesioner valid
- Jika $r_{hitung} < r_{table}$ (pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$) maka status butir kuesioner tidak valid.

2. Perhitungan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang reliabel berhubungan dengan ketepatan alat ukur. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan berdasarkan data skor dari butir pernyataan yang telah dinyatakan valid, kemudian dihitung koefisien realibilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas menggunakan persamaan *alfa Cronbach*

n = jumlah butir tes

S_i^2 = varian butir

S_t^2 = varian total tes

4.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada

analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal.

Uji asumsi klasik tidak harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional*. Selain itu, uji asumsi klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu. Misalnya nilai return saham yang dihitung dengan market model, atau market adjusted model. Perhitungan nilai return yang diharapkan dapat dilakukan dengan persamaan regresi, tetapi tidak perlu diuji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk sampel yang kecil jumlahnya. Metode yang lebih tepat adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Ada pedoman pengambilan keputusan yaitu: Angka signifikansi (sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan angka signifikansi (sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap

variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja. Model tersebut untuk mencari pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara motivasi dengan kepemimpinan, motivasi dengan kepuasan kerja atau antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation faktor* (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index* (CI). Beberapa cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
2. Menambah jumlah observasi.
3. Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau bentuk *first difference* delta.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

5. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah

elastisitas.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linearitas dapat menggunakan uji Durbin-Watson, Ramsey Test atau uji Lagrange Multiplier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear

4.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila peneliti bertujuan untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel terikat (variabel Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Artinya, nilai variabel Y dapat ditentukan berdasarkan nilai-nilai variabel X yang terdiri dari dua atau lebih variabel (Silaen dan Widyono (2013:213)). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda dengan tiga prediktor sebagai berikut:

$$\bar{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon \dots\dots\dots \text{persamaan 1}$$

Keterangan:

a = koefisien intersep

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

b_3 = Koefisien regresi variabel X_3

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Dukungan Organisasi

X_2 = Komitmen Afektif

X_3 = Perilaku ekstra peran

ϵ = Standar Error

Ketentuan:

Bila $b = 0$, maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat

Bila $b > 0$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Bila $b < 0$, maka variabel bebas berpengaruh negative terhadap variabel terikat

Ketentuan:

Bila $t_{test} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{test} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

1. Koefisien Determinasi (R Square)

Dari nilai korelasi yang telah diketahui selanjutnya dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut dengan koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, (2004:215)). Koefisien determinasi (R^2) dapat

diinterpretasikan sebagai besaran proporsi dari keragaman Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas X terhadap keragaman variabel tidak bebas Y.

Ghozali (2005:65) mengatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kisaran nilai koefisien antara 0 sampai dengan 1, artinya semakin nilai R^2 mendekati 1, maka semakin baik model regresi yang terbentuk untuk menjelaskan permasalahan (test goodness of fit model). Derajat ketepatan terhadap pengujian dan analisis data didapatkan dengan menggunakan alat bantu software statistik Service Solution (SPSS) IBM versi 21. Rumus determininasi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

2. Uji Signifikansi (Uji Hipotesis)

Pengujian signifikansi atau uji statistik regresi linear berganda digunakan uji simultan dan uji parsial.

1. Uji Simultan

Uji simultan merupakan uji statistik untuk koefisien regresi yang simultan atau serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y). Uji yang digunakan adalah uji F dengan rumus:

$$Fh = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Adapun prosedur uji statistiknya sebagai berikut:

- a. Rumuskan hipotesis yang mencakup H_0 dan H_a

Contoh:

H_0 : Tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap variabel Y

H_a : Terdapat pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap variabel Y

- b. Tentukan tingkat signifikansi (α). Biasanya $\alpha = 0,05$

- c. Hitung *Degree of Freedom* (df) dengan rumus:

df pembilang (v_1) = k

df penyebut (v_2) = $n - k - 1$

- d. Cari nilai F table dalam table distribusi F

- e. Kesimpulan: Bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{table} . Bila nilai

F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{table} ($F_{hitung} > F_{table} \alpha = 0,05; v_1/v_2$)

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, bila nilai F_{hitung} lebih

kecil daripada nilai F_{table} ($F_{hitung} < F_{table} \alpha = 0,05; v_1/v_2$) maka H_0

diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Parsial

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi dimana masing-masing koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y). Uji yang digunakan adalah uji t dengan rumus:

$$t_h = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Prosedur uji statistiknya sebagai berikut:

- a. Rumuskan hipotesis yang mencakup H_0 dan H_a

Contoh:

$H_0 : b_i = 0$; tidak terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap Y

$H_a : b_i > 0$; terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap Y

- b. Tentukan tingkat signifikansi (α). Biasanya $\alpha = 0,05$
- c. Hitung *degree of freedom* (df) dengan rumus $df = n - 2$
- d. Cari nilai t_{table} atau t_{kritis}
- e. Kesimpulan: Bandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y . Sebaliknya, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.6.4 Analisis Matrik Korelasi Dimensi Antar Variabel

Analisis matrik korelasi dimensi antar variabel dibuat agar mengetahui dimensi yang memiliki dominan mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat. Matrik ini juga menunjukkan hubungan yang lemah sehingga dapat dijadikan rekomendasi pada akhir penelitian.

Menurut Sugiyono dalam Ichwan (2014:73) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

$0,40 - 0,599 = \text{sedang}$

$0,60 - 0,799 = \text{kuat}$

$0,80 - 1,000 = \text{sangat kuat}$



UNIVERSITAS
MERCU BUANA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V akan membahas statistik deskriptif data, gambaran umum responden, uji instrumen penelitian, dan analisis data. Statistik deskriptif data, gambaran umum responden, uji instrumen penelitian, analisis data akan disajikan juga dalam tabel.

5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian, antara lain nilai terendah, nilai tertinggi, nilai rata-rata dan standar deviasi. Ringkasan hasil tabel statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Dukungan Organisasi (X_1)	86	61	89	74.36	7.836
Komitmen Afektif (X_2)	86	40	97	74.95	7.278
Perilaku Ekstra Peran (X_3)	86	55	98	73.16	10.796
Kinerja Karyawan (Y)	86	45	97	74.93	7.938

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa jumlah responden (N) adalah 86. Nilai terendah variabel dukungan organisasi adalah 61, nilai tertinggi 89, nilai rata-rata (mean) adalah 74.36 dan standar deviasinya 7.836. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dukungan organisasi yang baik dilihat dari nilai rata-rata mendekati nilai maksimum 89. Nilai terendah

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V akan membahas statistik deskriptif data, gambaran umum responden, uji instrumen penelitian, dan analisis data. Statistik deskriptif data, gambaran umum responden, uji instrumen penelitian, analisis data akan disajikan juga dalam tabel.

5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian, antara lain nilai terendah, nilai tertinggi, nilai rata-rata dan standar deviasi. Ringkasan hasil tabel statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Dukungan Organisasi (X_1)	86	61	89	74.36	7.836
Komitmen Afektif (X_2)	86	40	97	74.95	7.278
Perilaku Ekstra Peran (X_3)	86	55	98	73.16	10.796
Kinerja Karyawan (Y)	86	45	97	74.93	7.938

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa jumlah responden (N) adalah 86. Nilai terendah variabel dukungan organisasi adalah 61, nilai tertinggi 89, nilai rata-rata (mean) adalah 74.36 dan standar deviasinya 7.836. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dukungan organisasi yang baik dilihat dari nilai rata-rata mendekati nilai maksimum 89. Nilai terendah

Tabel 13 menunjukkan bahwa dari 86 kuesioner yang disebar, semua kuesioner terhimpun kembali. Kuesioner yang terhimpun kembali secara keseluruhan dapat digunakan karena data yang disampaikan responden lengkap.

Responden diminta untuk mengisi identitas pribadi yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Profil dari 86 responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 14.

Tabel 14. Profil Responden

Data	Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan		
SMA	37	43.00
D3	13	15.12
S1	28	32.56
S2	6	6.98
S3	2	2.33
Usia		
20-29 Tahun	46	53.49
30-39 Tahun	21	24.42
40-49 Tahun	13	15.12
> 50 Tahun	6	6.98
Masa Kerja		
0-1 Tahun	23	26.74
1-2 Tahun	19	22.09
2-3 Tahun	32	37.21
> 3 Tahun	12	13.95

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan profil responden, sampel penelitian ini dipertimbangkan cukup representatif karena anggota sampel memiliki karakteristik demografi beragam, baik dari gender, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja.

Jenis kelamin responden digunakan sebagai acuan untuk mengetahui keterlibatan gender dari responden dalam pelaksanaan pemeriksaan. Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat seluruh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 100% responden. Hal ini disebabkan seluruh karyawan PT. Nur Media Intermedia divisi produksi adalah laki-laki.

Tingkat pendidikan responden dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui intelektualitas yang dimiliki. Tingkat pendidikan dapat menggambarkan pola pikir yang dimiliki oleh responden. Pada Tabel 14. Dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan Doktor (S3) sebanyak 2 responden (2.33%). Responden yang berpendidikan magister (S2) sebanyak 6 responden (6.98%). Responden yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 28 responden (32.56%). Responden yang berpendidikan diploma (D3) sebanyak 13 responden (15.12%), dan responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 37 responden (43.00%).

Usia responden menggambarkan tingkat kedewasaan sehingga dapat mengetahui kinerja instansi. Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat responden yang memiliki usia antara 20-29 tahun 46 responden (53.49%). Responden yang memiliki usia antara 30-39 tahun 21 responden (24.42%). Responden yang memiliki usia antara 40-49 tahun 13 responden (15.12%), dan responden yang memiliki usia lebih dari 50 tahun 6 responden (6.98%).

Masa kerja menggambarkan lama keterlibatan responden untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam sebagai karyawan PT. Nur Media Intermedia. Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat responden yang memiliki masa kerja antara 0-1 tahun 23 responden (26.74%). Responden yang memiliki masa kerja antara 1-2 tahun 19 responden (22.09%). Responden yang memiliki masa kerja antara 2-3 tahun 32 responden (37.21%), dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun 12 responden (13.95%).

5.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas kuesioner diuji dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut sehingga diperoleh nilai Pearson Correlation. Kuesioner dianggap valid jika koefisien korelasi antar skor adalah positif dan bernilai > 0.3 (Sugiyono, 2012).

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Alpha Cronbach untuk mengukur derajat kehandalan masing-masing variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Aalpha Cronbach > 0.6 (Ghozali, 2012). Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 15 dan Tabel 16.

Tabel 15. Hasil Uji Validitas

Variabel	no.	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Dukungan Organisasi (X_1)	1.	0.124	0.212	Tidak Valid
	2.	0.331	0.212	Valid
	3.	0.208	0.212	Tidak Valid
	4.	0.522	0.212	Valid
	5.	0.587	0.212	Valid
	6.	0.341	0.212	Valid
	7.	0.731	0.212	Valid
	8.	0.644	0.212	Valid
	9.	0.539	0.212	Valid
	10.	0.603	0.212	Valid
	11.	0.054	0.212	Tidak Valid
	12.	0.474	0.212	Valid
	13.	0.757	0.212	Valid
	14.	0.634	0.212	Valid
	15.	0.104	0.212	Tidak Valid
	16.	0.106	0.212	Tidak Valid
	17.	0.533	0.212	Valid
	18.	0.211	0.212	Tidak Valid
	19.	0.240	0.212	Valid
	20.	0.548	0.212	Valid
Komitmen Afektif (X_2)	1.	0.840	0.212	Valid
	2.	0.855	0.212	Valid
	3.	0.775	0.212	Valid
	4.	0.355	0.212	Valid
	5.	0.715	0.212	Valid
	6.	0.470	0.212	Valid
	7.	0.403	0.212	Valid
	8.	0.125	0.212	Tidak Valid

	9.	0.749	0.212	Valid
	10.	0.487	0.212	Valid
	11.	0.785	0.212	Valid
	12.	0.855	0.212	Valid
	13.	0.797	0.212	Valid
	14.	0.429	0.212	Valid
	15.	0.777	0.212	Valid
	16.	0.823	0.212	Valid
	17.	0.191	0.212	Tidak Valid
	18.	0.539	0.212	Valid
	19.	0.860	0.212	Valid
	20.	0.812	0.212	Valid
Perilaku Ekstra Peran (X ₃)	1.	0.714	0.212	Valid
	2.	0.720	0.212	Valid
	3.	0.883	0.212	Valid
	4.	0.837	0.212	Valid
	5.	0.702	0.212	Valid
	6.	0.610	0.212	Valid
	7.	0.616	0.212	Valid
	8.	0.703	0.212	Valid
	9.	0.763	0.212	Valid
	10.	0.418	0.212	Valid
	11.	0.656	0.212	Valid
	12.	0.662	0.212	Valid
	13.	0.542	0.212	Valid
	14.	0.682	0.212	Valid
	15.	0.657	0.212	Valid
	16.	0.499	0.212	Valid
	17.	0.883	0.212	Valid
	18.	0.471	0.212	Valid

	19.	0.568	0.212	Valid
	20.	0.583	0.212	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1.	0.469	0.212	Valid
	2.	0.827	0.212	Valid
	3.	0.805	0.212	Valid
	4.	0.479	0.212	Valid
	5.	0.207	0.212	Valid
	6.	0.779	0.212	Valid
	7.	0.782	0.212	Valid
	8.	0.777	0.212	Valid
	9.	0.827	0.212	Valid
	10.	0.195	0.212	Tidak Valid
	11.	0.759	0.212	Valid
	12.	0.327	0.212	Valid
	13.	0.257	0.212	Valid
	14.	0.843	0.212	Valid
	15.	0.727	0.212	Valid
	16.	0.488	0.212	Valid
	17.	0.240	0.212	Valid
	18.	0.550	0.212	Valid
	19.	0.499	0.212	Valid
	20.	0.567	0.212	Valid

Sumber: Pengolahan Data

Nilai hasil r_{hitung} instrumen variabel Dukungan Organisasi butir no. 1, 3, 11, 15, 16, 18 dan 20 menghasilkan nilai yang lebih kecil dari r_{tabel} sebesar 0.212 sehingga butir tersebut dinyatakan Tidak valid. Nilai hasil r_{hitung} instrumen variabel Komitmen Afektif butir no. 8 dan no.17 menghasilkan nilai yang lebih kecil dari r_{tabel} sebesar 0.212 sehingga butir tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai

hasil r_{hitung} instrumen variabel Perilaku Ekstra Peran butir no. 1 sampai dengan butir no. 20 menghasilkan nilai yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0.212 sehingga semua butir instrumen Perilaku Ekstra Peran dapat dinyatakan valid. Nilai hasil r_{hitung} instrumen variabel Kinerja Karyawan butir no. 10 menghasilkan nilai yang lebih kecil dari r_{tabel} sebesar 0.212 sehingga butir tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan uji validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada lampiran 3 hlm. 139.

Tabel 16. Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Sampel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Dukungan Organisasi	86	0.761	20
Komitmen Afektif	86	0.936	20
Perilaku Ekstra Peran	86	0.929	20
Kinerja	86	0.898	20

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan reliabilitas pada Tabel 16. di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Dukungan Organisasi sebesar 0.761, Komitmen Afektif sebesar 0.936, Perilaku Ekstra Peran sebesar 0.929, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.898. Hasil *Cronbach's Alpha* variabel Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, Perilaku Ekstra Peran, dan Kinerja Karyawan mendekati 1 sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 dapat dilihat pada lampiran 12 hlm. 183.

5.4 Analisis Data

Analisis data akan membahas asumsi klasik dan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji asumsi klasik dan analisis data akan disajikan juga dalam bentuk tabel.

5.4.1 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian supaya hasilnya BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Model persamaan regresi sebelum dianalisis dengan teknik regresi dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Uji autokorelasi tidak dilakukan dalam penelitian ini karena data yang digunakan tidak menggunakan data time series. Data yang digunakan adalah data yang diambil satu periode saja.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi nilai residual terdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Data terdistribusi normal jika residualnya lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Kolmogorov Smirnov Z	Asymp. Sig (2-tailed)
$Y = -13.336 + 1.167X_1 + 0.429X_2 + 0.443X_3 + \epsilon$	0.983	0.288

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 17 diketahui bahwa Asymp. Sig (2-tailed) pada dua model persamaan regresi mempunyai nilai lebih besar dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi telah memenuhi asumsi normalitas data.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Dukungan Organisasi	0.974	1.072
Komitmen Afektif	0.979	1.022
Perilaku Ekstra Peran	0.956	1.046

Sumber: Pengolahan Data

Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0.01 berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Nilai VIF jauh lebih kecil dari 10, berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139). Model regresi yang baik adalah jika varians dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap. Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan model regresi terbebas dari masalah heterokedastisitas adalah uji Glejser. Hasil uji heterokedastisitas disajikan pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.
$Y = -13.336 + 1.167X_1 + 0.429X_2 + 0.443X_3 + \epsilon$	0.630	0.533
	-0.067	0.947
	-1.868	0.071

Sumber: Pengolahan Data

Tabel 19 menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada variabel terikatnya yaitu Absolut Residual (Absres). Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hitung yang kesemuanya lebih besar dari alpha ($\alpha = 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa pada kedua model regresi tidak ditemukan gejala heterokedastisitas.

5.4.2 Matrik Korelasi Antar Dimensi

Matrik Korelasi antar dimensi yaitu matrik yang menjelaskan mengenai pengaruh antar dimensi dari variabel. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21 dapat dilihat pada lampiran 13 hlm. 187.

Tabel 20. Matrik Korelasi Antar Dimensi

Variabel	Dimensi	Kinerja (Y)			
		1	2	3	4
X ₁	1	0.385	0.377	0.456	0.317
	2	0.595	0.575	0.397	0.405
	3	0.584	0.583	0.286	0.397
X ₂	1	0.605	0.611	0.165	0.286
	2	0.484	0.489	0.405	0.165
	3	0.613	0.517	0.360	0.405
X ₃	1	0.378	0.288	0.340	0.360
	2	0.496	0.485	0.375	0.637
	3	0.556	0.588	0.358	0.673
	4	0.540	0.525	0.390	0.375
	5	0.567	0.602	0.358	0.258

Keterangan:

Dimensi Variabel Dukungan Organisasi (X₁):

1. Perhatian Terhadap Pegawai
2. Pemenuhan Kebutuhan
3. Tanggapan Terhadap Keluhan

Dimensi Variabel Komitmen Afektif (X₂):

1. Keterikatan Emosional
2. Pengidentifikasian Diri dengan Organisasi
3. Keterlibatan dengan Organisasi

Dimensi Variabel Perilaku Ekstra Peran (X₃):

1. Membantu Orang Lain
2. Menghormati Orang Lain

3. Sportif
4. Tindakan Taat
5. Tanggung Jawab

Dimensi Variabel Kinerja Karyawan (Y):

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu Kerja
4. Kerja Sama

Dari matrik korelasi antar dimensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Korelasi Dukungan Organisasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi dimensi yang paling kuat ditunjukkan oleh korelasi dimensi pemenuhan kebutuhan dengan kualitas yang dihasilkan sebesar 0.595, sedangkan korelasi dimensi yang paling lemah ditunjukkan oleh korelasi dimensi tanggapan terhadap keluhan dengan waktu kerja sebesar 0.286.

- b. Korelasi Komitmen Afektif (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi dimensi yang paling kuat ditunjukkan oleh korelasi dimensi keterlibatan dengan organisasi dengan kualitas yang dihasilkan sebesar 0.613, sedangkan korelasi dimensi yang paling lemah ditunjukkan oleh korelasi dimensi pengidentifikasian diri dengan organisasi dengan kerja sama sebesar 0.165.

- c. Korelasi Perilaku Ekstra Peran (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi dimensi yang paling kuat ditunjukkan oleh korelasi dimensi sportif dengan kerja sama sebesar 0.673, sedangkan korelasi dimensi yang paling lemah ditunjukkan oleh korelasi dimensi tanggung jawab dengan kerja sama sebesar 0.258.

5.4.3 Analisis Regresi Berganda

Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 21.

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	-13.366	7.805		-1.712	0.097
X ₁	1.167	0.265	0.501	4.411	0.000
X ₂	0.429	0.144	0.337	2.980	0.006
X ₃	0.443	0.128	0.396	3.457	0.002
F	16.231				
Sig. F	0.000				
R Square	0.611				
Adjusted R Square	0.573				

Sumber: Pengolahan Data

Adjusted R square digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi-variasi variabel dependen. Tidak seperti nilai R^2 , nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Penambahan atau pengurangan jumlah variabel independen dapat menyebabkan kenaikan atau penurunan nilai error, sehingga nilai R^2 harus disesuaikan (adjusted). Berdasarkan Tabel 21 dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R square sebesar 0.573 yang berarti 57.30 persen variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas dukungan organisasi, komitmen afektif dan perilaku ekstra peran, sedangkan sisanya 42.70 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 16.231 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan layak dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan. Uji statistik t pada model regresi menunjukkan pengaruh secara parsial variabel dukungan organisasi, komitmen afektif, dan perilaku ekstra peran pada kinerja karyawan, sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -13.336 + 1.167X_1 + 0.429X_2 + 0.443X_3 + \varepsilon$$

Konstanta bernilai -13.366 (negatif) berarti ketika ketiga variabel independen yang diteliti tidak ada, kinerja karyawan bernilai sebesar -13.366 dibawah nilai standar minimal kinerja yang ditetapkan. Koefisien regresi variabel independen dukungan organisasi (X_1) bernilai 1.167 (positif) dengan signifikansi 0000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05) mengindikasikan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh rata-rata jawaban responden untuk dukungan organisasi menunjukkan nilai cukup baik (setuju). Hal ini juga menunjukkan ketika pimpinan telah memberikan dukungan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dukungan organisasi merupakan suatu bentuk dukungan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika organisasi telah memberikan dukungan kepada karyawan saat menjalankan tugas dan fungsinya didalam organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian

hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made dan Sagung (2016), Miao dan Kim (2010) yang semuanya menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel independen komitmen afektif (X_2) bernilai 0.429 (positif) dengan signifikansi 0.006 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05) mengindikasikan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh rata-rata jawaban responden untuk komitmen afektif karyawan yang menunjukkan nilai cukup baik (setuju). Hal ini menunjukkan semakin karyawan memiliki komitmen afektif maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Komitmen afektif merupakan suatu sikap yang akan terkait dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, komitmen afektif juga menggambarkan sejauh mana rasa keterikatan emosional karyawan terhadap semua hal yang berkaitan dengan organisasi walaupun diluar tugas dan fungsinya didalam organisasi. Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa ketika komitmen afektif karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurandini (2014), Kurniawan (2015), Khan *et. al.* (2010), dan Tolentino (2013) yang semuanya

meyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel independen perilaku ekstra peran (X_3) bernilai 0.443 (positif) dengan signifikansi 0.002 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05) mengindikasikan bahwa perilaku ekstra peran karyawan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh rata-rata jawaban responden untuk perilaku ekstra peran menunjukkan nilai cukup baik (setuju). Hal ini menunjukkan semakin meningkat perilaku ekstra peran maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini membuktikan hipotesis 3 yang menyatakan perilaku ekstra peran berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Perilaku ekstra peran merupakan karakteristik individu terkait dengan perilakunya yang sangat loyal dengan organisasi tempatnya bekerja, sehingga akan menjalankan kegiatan organisasi walaupun diluar tugas dan fungsinya. Hal ini dilakukannya untuk mendukung kelancaran kegiatan organisasi. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa perilaku ekstra peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chelagat *et. al.* (2015), Asiedu *et. al.* (2014), Zhang (2011), Sukmawati dan Surachman (2013), Soepono dan Srimulyani (2015), dan Putrana *et. al.* (2016) yang semuanya menyatakan bahwa perilaku ekstra peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa dukungan organisasi, komitmen afektif, dan perilaku ekstra peran bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Nur Medinah Intermedia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nur Medinah Intermedia. Hal ini berarti bahwa ketika organisasi telah memberikan dukungan kepada karyawan saat menjalankan tugas dan fungsinya didalam organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) Korelasi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Korelasi dimensi yang paling kuat ditunjukkan oleh korelasi dimensi pemenuhan kebutuhan dengan dimensi kualitas yang dihasilkan. Korelasi dimensi yang paling lemah ditunjukkan oleh korelasi dimensi tanggapan terhadap keluhan dengan dimensi waktu kerja.
- 3) Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap upaya peningkatan komitmen afektif dapat memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

- 4) Korelasi komitmen afektif dengan kinerja karyawan. Korelasi dimensi yang paling kuat ditunjukkan dengan oleh korelasi dimensi keterlibatan dengan organisasi dengan dimensi kualitas yang dihasilkan. Sedangkan korelasi yang paling lemah ditunjukkan oleh korelasi dimensi pengidentifikasian diri dengan organisasi dengan dimensi kerja sama.
- 5) Perilaku ekstra peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Nur Medinah Intermedia. Hal ini berarti bahwa ketika perilaku ekstra peran karyawan meningkat, maka kinerjanya pun akan meningkat.
- 6) Korelasi perilaku ekstra peran dengan kinerja karyawan. Korelasi dimensi yang paling kuat ditunjukkan oleh korelasi dimensi sportif dengan dimensi kerja sama. Sedangkan korelasi dimensi yang paling lemah ditunjukkan oleh korelasi dimensi tanggung jawab dengan dimensi kerja sama.

6.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Nur Medinah Intermedia, maka saran-saran yang diberikan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Stakeholders* di lingkungan PT. Nur Medinah Intermedia diharapkan mampu mengklasifikasikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaanya.

- 2) *Stakeholders* di lingkungan PT. Nur Medinah Intermedia diharapkan senantiasa berusaha melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan. Misalnya karyawan dapat dilibatkan menjadi panitia suatu kegiatan dan menjadi peserta training yang diadakan perusahaan. Hal ini agar semakin karyawan terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan, maka mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.
- 3) *Stakeholders* di lingkungan PT. Nur Medinah Intermedia diharapkan berusaha mengadakan pelatihan-pelatihan mengenai pengembangan kepribadian agar karyawan mampu mengembangkan sikap sportif dalam bekerja sehingga diharapkan karyawan mampu bekerja sama dalam tim untuk menjalankan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya.
- 4) Hasil penelitian tentang kinerja karyawan memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dukungan organisasi, komitmen afektif dan perilaku ekstra peran.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Nazim. (2009). *"Effects Of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange On Organizational Citizenship Behavior"*, *Abasyn University Journal of Social Sciences*, Vol. 3 (2).
- Amsir. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SMA Negeri Di Wilayah Sanggar 07 Jakarta Barat*. Tesis. Jakarta : Universitas Mercubuana.
- Andre, Rae. (2008). *Organizational Behavior : An Introduction to your life in organization*. United states: Pearson International Edition.
- Asiedu, Michael; Jacob Owusu Sarfo; Daniel Adjei. (2014) *"Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Tools to Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach"*. *European Scientific Journal*. Vol. 10 (4).
- Beheshtifar, M. et. al. (2012). *"Investigation Of Perceived Organizational Support On Employees' Positive Attitudes Toward Work"*, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 4 (8).
- Benjamin, Akinyemi. (2012). *"The Influence of Affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit among Commercial Banks' Employees in Nigeria"*, *Journal of Management and Sustainability*, Vol. 2 (2).
- Chelagat, Lelei Joy; Chepkwony Protus Kiprop; Ambrose Kemboi. (2015) *"Effect Of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi Country Kenya"*. *International Journal Of Bussiness, Humanities and Technology*. Vol. 5 (4).
- Colakoglu U. O. Culha, dan H. Atay. (2010). *"The Effects Of Perceived Organisational Support On Employees' Affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry"*, *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 16 (2).
- Colquitt, Le Pine dan Wesson. (2011). *Organizational behavior : Improving Performance and Commitment in the workplace*. London : Mc-Graw Hill International Edition.

- Danish R. Q., S. Ramzan dan F. Ahmad. (2013). *"Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring"*, Advances in Economics and Business, Vol. 1 (4).
- Darshani dan Priyankara. (2013). *"The Impact Of Perceived Organizational Support On Organizational Commitment: With Special Reference To Brandix Lingerie"*, Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review, Vol. 2 (8).
- Eisenberger, R. et al. (2012). *"Perceived Organizational Support"*, Journal of Applied Psychology, Vol. 71 (3).
- Greenberg, G. dan R.A. Baron. (2013). *Behavior In Organizations Third Edition*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Gyekye S. A. dan S. Salminen. (2007). *"Workplace Safety Perceptions and Perceived Organizational Support: Do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions?"*, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, Vol. 13 (2).
- Iskandar, Muda et al. (2014). *"Factors Influencing Employee Performance: A Study Of Islamic Banks in Indonesia "*, International Journal Of Bussines and Social Science, Vol. 5 (2).
- Ivancevich, J., M. Robert Konopashe dan Michael T. Matteson. (2008) *Organizational Behavior and Management*. New York : Mc Graw-Hill.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior Seventh Edition*. New Jersey : Englewood Cliff : Prentice Hall Inc.
- Jones, Gareth R. dan Jennifer M. Gorge. (2010). *Contemporary Management Third edition*. London: Mc-Graw Hill Irwin.
- Kambu, Arius et al., (2012). *"Influence of Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Papua Ethnic Culture and Organizational Citizenship Behavior toward Employee Performance of Workers in Papua Provincial Secretary Office"*, IOSR Journal of Business and Mangement.

- Kaplan, Metin *et al.* (2013). "The effect of perceived organizational support on employee's organizational citizenship behavior: A study of hotel employees in Turkey", *African Journal of Business Management*, Vol. 7 (34).
- Kreinetner dan Kinicki. (2010). *Organizational Behavior Ninth Edition*. United States : MC-Graw Hill International Edition.
- Krishnan J. dan V. S. Mary. (2012). "Perceived Organizational Support: An overview on its antecedents and Consequences", *International Journal of Multidiciplinary Research*, Vol. 2 (4).
- Kristoyo. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan*. Tesis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Kurtessis. *et al.* (2015). "Perceived Organizational Suppor: A MetaAnalyticEvaluation of Organizational Support Theory", *Journal of Management*, Vol. XX (X).
- Kurniawan, Albert. (2015) "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung". *Jurnal Manajemen*. Vol. 14 (1).
- Liu, Yuwen. (2009). "Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior The mediating role of affective commitment towards the parent company", *Personnel Review*, Vol. 38(3).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya
- Muhammad, Ali H. (2014). "Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait", *International Journal of Business Administration*, Vol.5 (3).
- McShane, Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior, Fifth Edition*. United States: McGraw-Hill.
- Miao, Ren Tao. (2011). "Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior In China", *Institute of Behavioral and Applied Management*.

- Miao, Ren Tao; Heung Gil Kim (2011) "*Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior In China*", Institute of Behavioral and Applied Management.
- Mitchell J. I. et. al., (2012). "*The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology*", Computers In Human Behavior, Vol. 28.
- Neha, Kumari. dan Nishat Afroz. (2013). "*The Impact Of Affective Commitment in Employees Life Satifcation*", Global Journal Of Management And Bussines Research Interdisciplinary, Vol. 13 (7).
- Newstrom, John W. (2011). *Human Behavior at Work Thirteenth Edition*. United States: MC-Graw Hill International Edition.
- Ni Made, Sashia Aasa Dana; A,A Sagung Kartika Dewi. (2016). "*Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali*". E-Journal Management Unud. Vol. 5 (9).
- Peccei R. dan Lee J. (2007). "*Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity*", Journal of Organizational Behavior, Vol. 28.
- Purang, Pooja. (2011). "*Organisational Justice And Affective Commitment: The Mediating Role Of Perceived Organisational Support*", Asian Academy of Management Journal, Vol. 16 (1).
- Putrana, Yoga; Azis Fathoni; Moh. Mukeri Warso. (2016). "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang*". Journal Of Management. Vol. 2 (2).
- Quick, James Campbell dan Debra L. Nelson. (2011). *Principles of Organizational Behavior*, 7th Edition. South Western.
- Raeneri N., P.Paille, dan D.Morin. (2012). "*Organizational citizenship behavior: An intergenerational study*", Revue internationale de psychologie sociale, Vol. 3 (25).
- Rhoades L. dan R. Eisenberger. (2013). "*Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*," Journal of Applied Psychology, Vol. 87 (4).

- Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter. (2013). *Management Eleventh edition*. London : Perason Horizon edition.
- Sayed, et al., (2010). "Organizational commitment and extra-role behaviour: A survey in Iran's Insurance Industry", *Journal of Business Systems*, Vol. 7 (1).
- Schermerhorn, John R. (2010). *Introduction to Management 10 th edition*. United states : John Willey and Son.
- Sukmawati; Armanu Thoyib Surachman. (2013). "Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11 (4).
- Sutrisno, Edi Prof. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tolentino, Rebecca. (2011). "Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel". *International Journal of Information and Bussiness Management*. Vol. 15 (1).
- Tongur, Aykut. (2011). "Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, And Perceived Performance: Analysis Of Crime Scene Investigation Units Of Turkish National Police." Dissertation, University of Central Florida.
- Tumwesigye, Godfrey. (2010). "The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organizational commitment", *African Journal of Business Management*, Vol. 4 (6).
- Velickovska, Ivana. (2017). "Organizational Citizenship Behavior: Defition, Determinat, and Effect" *Engineering Management*, Vol. 3 (1).
- Wayne, S. J., L. M. Shore, dan R. C. Linden. (2007). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange : A Social Exchange Perspective," *Academy of Management Journal*, Vol. 40 (1).



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 1: Kuesioner Uji Coba

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KOMITMEN AFEKTIF DAN PERILAKU EKSTRA PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUR MEDINAH INTERMEDIA

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini diajukan dalam rangka pencarian dan pengumpulan data untuk penyusunan tesis yang dilakukan oleh:

Peneliti : Afipuddien
NIM : 5511 4310 055
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Mercu Buana

Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, semua informasi yang diterima sebagai hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis. Jawaban tidak dinilai benar dan salah, karena keabsahan penelitian ini berdasarkan jawaban anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Umur : 1. 18 – 20 Tahun 2. 20 – 29 Tahun 3. 30 – 39 Tahun
4. 40 – 49 tahun 5. > 50 Tahun
Jenis Kelamin : 1. Perempuan 2. Laki-laki
Lama Masa Kerja : 1. < 1 Tahun 2. 1 – 3 Tahun 3. 3 – 5 Tahun 4. > 5 Tahun
Tingkat Pendidikan : 1. SMA/ sederajat 2. D3 3. S1 4. S2
Status Perkawinan : 1. Menikah 2. Belum Menikah

PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda silang (X) pada salah satu dari lima alternatif jawaban yang disediakan.
- Kelima alternatif jawaban tersebut adalah :
 - : Tidak Pernah
 - : Jarang
 - : Kadang-Kadang
 - : Sering
 - : Sangat Sering

KUESIONER PENELITIAN DUKUNGAN ORGANISASI (X₁)

Identitas Responden

1. Nama Responden* :

(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

2. Pendidikan Terakhir :

3. Usia :

4. Lama Bekerja :

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara.

1. Perusahaan menghargai kontribusi saya dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

2. Perusahaan tidak menghargai usaha-usaha ekstra yang saya lakukan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

3. Perusahaan peduli terhadap hal yang terkait dengan kepuasan dalam bekerja

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

4. Perusahaan merasa bangga pada hasil-hasil kerja saya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

5. Perusahaan tanggap terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

6. Saat memerlukan bantuan dari perusahaan, saya tidak mengalami kesulitan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
7. Perusahaan selalu tanggap saat ada karyawannya yang tidak hadir di perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
8. Perusahaan memberikan imbalan bagi karyawan yang berprestasi
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
9. Perusahaan mengadakan kegiatan pariwisata
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
10. Perusahaan mengadakan kajian rutin untuk mengisi kebutuhan rohani karyawan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
11. Perusahaan menyediakan koneksi internet di ruang karyawan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
12. Perusahaan menciptakan iklim kerja yang penuh kekeluargaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
13. Perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawannya
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
14. Perusahaan memfasilitasi karyawan dengan komputer
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

15. Perusahaan memberikan pujian atas pekerjaan yang saya lakukan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

16. Perusahaan menanggapi setiap saya menceritakan suka duka di perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

17. Perusahaan melarang saya untuk berkeluh kesah selama bekerja

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

18. Perusahaan memiliki waktu khusus untuk mendengarkan tiap keluhan karyawan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

19. Perusahaan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyampaikan keluhannya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

20. Perusahaan memiliki media sebagai wadah bagi karyawan untuk menyampaikan keluhann

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

MERCU BUANA

KUESIONER PENELITIAN KOMITMEN AFEKTIF (X₂)

Identitas Responden

1. Nama Responden* :

(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

2. Pendidikan Terakhir :

3. Usia :

4. Lama Bekerja :

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara.

1. Saya merasa bahwa masalah-masalah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah saya sendiri.

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

2. Saya tidak merasakan adanya ikatan emosional dengan perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

3. Perusahaan sangat berarti bagi kehidupan saya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

4. Saya merasa karakteristik perusahaan ini sesuai dengan kepribadian saya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

5. Saya bangga menceritakan kepada rekan sesama karyawan dari perusahaan lain bahwa saya bagian dari perusahaan ini

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

6. Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
7. Saya tidak betah bekerja di perusahaan ini dengan suasana kerja yang kurang bersahabat
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
8. Saya yakin suasana kerja di perusahaan ini tidak ada di perusahaan lain
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
9. Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan.
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
10. Saya tidak peduli saat tujuan perusahaan tidak tercapai
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
11. Saya merasa memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan ini
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
12. Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
13. Saya merasa senang dapat terus mengajajar di perusahaan ini
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
14. Persoalan perusahaan adalah persoalan saya yang harus segera diselesaikan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

15. Saya berencana mengajukan pindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
16. Saya tidak bersedia pindah saat mendapat tawaran kerja dari perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
17. Saya sangat bahagia saat dapat menghabiskan seluruh sisa masa kerja saya di perusahaan ini.
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
18. Saya senang bisa turut serta dalam setiap kegiatan di perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
19. Saya membantu mencari solusi saat perusahaan sedang mengalami situasi yang sulit
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
20. Saya ingin selalu terlibat dalam kegiatan yang dapat membantu kesuksesan perusahaan ini
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

KUESIONER PENELITIAN PERILAKU EKSTRA PERAN (X₃)

Identitas Responden

1. Nama Responden* :

(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

2. Pendidikan Terakhir :

3. Usia :

4. Lama Bekerja :

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara.

1. Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

2. Karyawan bersedia menggantikan peran rekan kerja yang berhalangan hadir

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

3. Karyawan membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

4. Karyawan tidak membuat masalah dengan rekan kerja

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

5. Karyawan terlihat menghindari situasi yang akan menimbulkan konflik antar karyawan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

6. Karyawan terlihat tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
7. Karyawan terlihat mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
8. Karyawan terlihat memprovokasi rekan karyawan lain saat ada kebijakan perusahaan yang tidak sesuai
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
9. Karyawan menghindar saat saya memintanya untuk bekerja lembur di luar jam kerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
10. Karyawan melapor kepada saya saat ia tidak masuk kerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
11. Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum waktunya
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
12. Karyawan tidak biasa membuang-buang waktu kerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
13. Karyawan mematuhi peraturan perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

14. Karyawan tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

15. Karyawan datang ke perusahaan tepat waktu setiap hari

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

16. Karyawan memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

17. Karyawan terlihat peduli terhadap perkembangan yang terjadi dalam perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

18. Karyawan turut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

19. Karyawan mengambil inisiatif untuk memberikan saran yang inovatif

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

20. Karyawan tidak bersedia ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan tanpa adanya imbalan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

KUESIONER PENELITIAN KINERJA KARYAWAN (X₄)

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

1. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
2. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
3. Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
4. Saya mengerjakan pekerjaan selalu selesai tepat waktu
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
5. Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat serta sesuai dengan harapan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
6. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
7. Saya menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan tepat waktu
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

8. Saya mengerjakan tugas tambahan sesuai dengan harapan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

9. Saya selalu hadir tepat waktu

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

10. Saya selalu masuk kerja

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

11. Saya merupakan individu yang disiplin berkaitan dengan waktu kerja

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

12. Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

13. Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

14. Saya saling bertukar informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya target

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

15. Saya menolong karyawan lainnya ketika memecahkan masalah

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

16. Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

17. Saya senang bekerja dalam suatu kelompok untuk permasalahan pekerjaan tertentu

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

18. Saya lebih senang bekerja sendiri daripada bekerja dalam tim

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

Lampiran 2: Data Hasil Uji Coba Instrumen

DUKUNGAN ORGANISASI

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																				X1	X1 ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	75	5625
2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3	71	5041
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	85	7225
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	82	6724
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	83	6889
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	110	12100
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	5929
8	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	84	7056
9	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	4	1	3	4	4	4	5	5	98	9604
10	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	1	4	1	4	4	5	5	5	5	103	10609
11	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	2	2	3	3	3	4	72	5184
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	90	8100
13	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	1	1	2	4	5	3	5	5	5	5	89	7921
14	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	4	76	5776
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	113	12769
																					20634	1944164

KOMITMEN AFEKTIF

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																				X2	X2 ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	1	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	98	9604
2	4	1	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	4	2	3	3	63	3969
3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	91	8281
4	3	2	3	2	1	4	4	4	1	3	5	4	2	4	4	5	4	4	3	4	79	6241
5	4	3	3	4	3	3	4	5	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	83	6889
6	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	4	96	9216
7	4	2	4	2	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	77	5929
8	5	1	5	2	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	108	11664
9	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	83	6889
10	4	3	3	2	2	4	4	5	1	4	4	2	2	4	5	5	4	5	3	4	83	6889
11	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	77	5929
12	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	88	7744
13	4	3	4	2	1	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	82	6724
14	4	1	4	2	3	5	5	4	3	4	4	1	5	4	5	5	4	5	4	3	88	7744
15	4	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	5	101	10201
																					18202	1615174

PERILAKU EKSTRA PERAN

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																				X_2	X_2^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	74	5476
2	1	1	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	4	1	5	3	5	1	1	68	4624
3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	4	3	4	3	4	1	1	80	6400
4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	1	4	1	4	3	4	2	3	77	5929
5	4	3	3	4	3	3	4	5	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	83	6889
6	2	1	5	4	4	4	4	3	4	4	1	1	2	4	3	4	4	5	3	4	88	7744
7	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	4	1	4	4	4	1	1	82	6724
8	1	1	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	3	91	8281
9	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1	1	5	1	4	4	4	1	1	81	6561
10	1	3	5	2	4	1	4	4	3	4	1	1	1	5	1	5	5	5	1	1	79	6241
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	1	71	5041
12	4	1	4	4	4	4	4	3	4	5	1	1	1	1	1	5	3	5	1	2	78	6084
13	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	2	4	88	7744
14	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	4	1	5	4	4	1	1	81	6561
15	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	1	5	1	5	4	5	1	1	94	8836
																					18401	1531481

KINERJA KARYAWAN

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																		Y	Y^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	1	4	1	75	5625
2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	4	2	71	5041
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	85	7225
4	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	82	6724
5	4	3	3	4	3	3	4	5	1	4	4	4	3	2	4	3	3	4	83	6889
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	110	12100
7	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	2	4	2	77	5929
8	2	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	1	5	2	84	7056
9	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	3	3	3	98	9604
10	2	2	4	2	4	1	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	2	103	10609
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72	5184
12	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	1	90	8100
13	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	3	4	2	89	7921
14	2	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	1	4	2	76	5776
15	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	1	3	4	5	4	1	5	5	113	12769
																			20634	1944164

Lampiran 3: Validitas Kuesioner Uji Coba

Variabel Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
item_X1_1	Pearson Correlation	0.124	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.038		
	N	86		
item_X1_2	Pearson Correlation	0.331	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.002		
	N	86		
item_X1_3	Pearson Correlation	0.208	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.010		
	N	86		
item_X1_4	Pearson Correlation	0.522	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_5	Pearson Correlation	0.587	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_6	Pearson Correlation	0.314	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.003		
	N	86		
item_X1_7	Pearson Correlation	0.731	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_8	Pearson Correlation	0.644	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_9	Pearson Correlation	0.539	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_10	Pearson Correlation	0.603	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_11	Pearson Correlation	.054	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.622		
	N	86		

item_X1_12	Pearson Correlation	0.474	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_13	Pearson Correlation	0.757	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_14	Pearson Correlation	0.634	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_15	Pearson Correlation	0.104	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.340		
	N	86		
item_X1_16	Pearson Correlation	0.106	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.013		
	N	86		
item_X1_17	Pearson Correlation	0.533	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X1_18	Pearson Correlation	0.211	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.018		
	N	86		
item_X1_19	Pearson Correlation	0.240	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.026		
	N	86		
item_X1_20	Pearson Correlation	0.548	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		

Uji Signifikansi Validitas pada $\alpha = 0.05$

Variabel Komitmen Afektif

Perilaku Ekstra Peran		r Hitung	r Tabel	Ket
item_X2_1	Pearson Correlation	0.840	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_2	Pearson Correlation	0.855	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_3	Pearson Correlation	0.775	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_4	Pearson Correlation	0.355	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	86		
item_X2_5	Pearson Correlation	0.223	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_6	Pearson Correlation	0.470	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_7	Pearson Correlation	0.403	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_8	Pearson Correlation	0.125	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.002		
	N	86		
item_X2_9	Pearson Correlation	0.749	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_10	Pearson Correlation	0.487	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_11	Pearson Correlation	0.785	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_12	Pearson Correlation	0.855	0.212	Valid

	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_13	Pearson Correlation	0.797	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_14	Pearson Correlation	0.429	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_15	Pearson Correlation	0.777	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_16	Pearson Correlation	0.823	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_17	Pearson Correlation	0.191	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.078		
	N	86		
item_X2_18	Pearson Correlation	0.539	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_19	Pearson Correlation	0.860	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_X2_20	Pearson Correlation	0.812	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		

Uji Signifikansi Validitas pada $\alpha = 0.05$

Variabel Perilaku Ekstra Peran

Komitmen Afektif		r Hitung	r Tabel	Ket
item_X3_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.714 .000 86	0.212	Valid
item_X3_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.720 .000 86	0.212	Valid
item_X3_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.883 .000 86	0.212	Valid
item_X3_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.837 .000 86	0.212	Valid
item_X3_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.702 .000 86	0.212	Valid
item_X3_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.610 .000 86	0.212	Valid
item_X3_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.616 .000 86	0.212	Valid
item_X3_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.703 .000 86	0.212	Valid
item_X3_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.763 .000 86	0.212	Valid
item_X3_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.418 .000 86	0.212	Valid
item_X3_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.656 .000 86	0.212	Valid
item_X3_	Pearson Correlation	0.662	0.212	Valid

12	Sig. (2-tailed) N	.000 86		
item_X3_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.542 .000 86	0.212	Valid
item_X3_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.682 .000 86	0.212	Valid
item_X3_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.657 .000 86	0.212	Valid
item_X3_16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.499 .000 86	0.212	Valid
item_X3_17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.883 .000 86	0.212	Valid
item_X3_18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.471 .000 86	0.212	Valid
item_X3_19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.568 .000 86	0.212	Valid
item_X3_20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.583 .000 86	0.212	Valid

Uji Signifikansi Validitas pada $\alpha = 0.05$

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja		r Hitung	r Tabel	Ket
item_Y_1	Pearson Correlation	0.469	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_2	Pearson Correlation	0.827	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_3	Pearson Correlation	0.805	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_4	Pearson Correlation	0.479	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_5	Pearson Correlation	0.257	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.056		
	N	86		
item_Y_6	Pearson Correlation	0.779	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_7	Pearson Correlation	0.782	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_8	Pearson Correlation	0.777	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_9	Pearson Correlation	0.827	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_10	Pearson Correlation	0.195	0.212	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.072		
	N	86		
item_Y_11	Pearson Correlation	0.759	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		

	N	86		
item_Y_12	Pearson Correlation	0.327	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.002		
	N	86		
item_Y_13	Pearson Correlation	0.227	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.017		
	N	86		
item_Y_14	Pearson Correlation	0.843	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_15	Pearson Correlation	0.727	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_16	Pearson Correlation	0.488	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		
item_Y_17	Pearson Correlation	0.240	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.026		
	N	86		
item_Y_18	Pearson Correlation	0.550	0.212	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	86		

Uji Signifikansi Validitas pada $\alpha = 0.05$

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 4

Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Uji Coba

Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi (SPSS versi 21)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X1_1	71,78	39,327	,133	,763
item_X1_2	71,65	39,006	,268	,756
item_X1_3	71,62	38,992	,194	,759
item_X1_4	71,44	37,308	,455	,746
item_X1_5	71,79	34,897	,486	,738
item_X1_6	72,01	38,459	,216	,759
item_X1_7	72,20	31,996	,639	,720
item_X1_8	71,80	37,337	,602	,743
item_X1_9	71,95	35,645	,436	,743
item_X1_10	71,90	37,365	,554	,743
item_X1_11	71,57	40,554	-,009	,767
item_X1_12	71,67	38,481	,425	,751
item_X1_13	71,88	31,751	,673	,717
item_X1_14	71,80	36,537	,578	,739
item_X1_15	71,95	40,304	-,043	,784
item_X1_16	72,12	39,139	,186	,760
item_X1_17	72,26	34,287	,389	,748
item_X1_18	72,35	39,218	,174	,760
item_X1_19	72,92	38,570	,080	,777
item_X1_20	72,26	34,122	,408	,746

Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (SPSS versi 21)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X2_1	70,86	116,310	,812	,929
item_X2_2	70,81	115,353	,832	,928
item_X2_3	70,77	118,392	,750	,930
item_X2_4	70,52	129,688	,313	,937
item_X2_5	70,71	123,856	,685	,932
item_X2_6	70,78	127,186	,407	,936
item_X2_7	70,08	129,511	,334	,937
item_X2_8	70,35	131,242	,262	,937
item_X2_9	70,55	123,804	,721	,932
item_X2_10	70,29	129,291	,436	,936
item_X2_11	71,05	115,857	,756	,930
item_X2_12	70,80	114,466	,846	,928
item_X2_13	71,00	116,141	,767	,930
item_X2_14	70,67	128,575	,372	,936
item_X2_15	71,03	117,093	,742	,930
item_X2_16	70,65	121,689	,802	,930
item_X2_17	70,34	129,191	,395	,936
item_X2_18	71,49	124,253	,481	,935
item_X2_19	70,81	109,706	,830	,929
item_X2_20	71,05	115,363	,779	,929

Reliabilitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (SPSS versi 21)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X3_1	71,79	61,556	,659	,924
item_X3_2	71,65	64,606	,686	,924
item_X3_3	71,74	62,381	,866	,920
item_X3_4	71,71	61,667	,809	,921
item_X3_5	71,65	65,006	,668	,924
item_X3_6	71,87	64,795	,558	,926
item_X3_7	71,21	65,226	,569	,926
item_X3_8	71,57	64,295	,664	,924
item_X3_9	71,53	62,134	,723	,922
item_X3_10	71,26	67,840	,369	,929
item_X3_11	72,07	61,313	,583	,927
item_X3_12	71,59	66,338	,631	,925
item_X3_13	71,84	66,067	,490	,927
item_X3_14	71,70	65,343	,646	,925
item_X3_15	71,94	63,679	,604	,925
item_X3_16	72,31	66,736	,448	,928
item_X3_17	71,74	62,381	,866	,920
item_X3_18	72,29	66,632	,413	,929
item_X3_19	71,33	65,022	,510	,927
item_X3_20	71,92	64,311	,521	,927

Reliabilitas Variabel Kinerja (SPSS versi 21)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_Y_1	71,79	87,367	,396	,896
item_Y_2	71,53	83,311	,818	,886
item_Y_3	71,57	84,907	,802	,888
item_Y_4	71,42	88,693	,430	,895
item_Y_5	71,67	91,705	,092	,906
item_Y_6	71,71	79,220	,753	,885
item_Y_7	72,08	78,123	,744	,885
item_Y_8	71,56	76,061	,743	,886
item_Y_9	71,53	83,311	,818	,886
item_Y_10	71,22	90,998	,274	,898
item_Y_11	71,65	80,536	,731	,886
item_Y_12	71,91	90,462	,228	,900
item_Y_13	71,62	91,792	,153	,901
item_Y_14	71,88	76,739	,825	,882
item_Y_15	71,76	80,446	,669	,888
item_Y_16	71,34	87,708	,396	,896
item_Y_17	71,17	92,310	,155	,900
item_Y_18	71,29	89,338	,513	,894

Lampiran 5: Kuesioner Penelitian

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KOMITMEN AFEKTIF DAN PERILAKU EKSTRA PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUR MEDINAH INTERMEDIA

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini diajukan dalam rangka pencarian dan pengumpulan data untuk penyusunan tesis yang dilakukan oleh:

Peneliti : Afipuddien
NIM : 5511 4310 055
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Mercu Buana

Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, semua informasi yang diterima sebagai hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis. Jawaban tidak dinilai benar dan salah, karena keabsahan penelitian ini berdasarkan jawaban anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Umur : 1. 18 – 20 Tahun 2. 20 – 29 Tahun 3. 30 – 39 Tahun
4. 40 – 49 tahun 5. > 50 Tahun
Jenis Kelamin : 1. Perempuan 2. Laki-laki
Lama Masa Kerja : 1. < 1 Tahun 2. 1 – 3 Tahun 3. 3 – 5 Tahun 4. > 5 Tahun
Tingkat Pendidikan : 1. SMA/ sederajat 2. D3 3. S1 4. S2
Status Perkawinan : 1. Menikah 2. Belum Menikah

PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda silang (Y) pada salah satu dari lima alternatif jawaban yang disediakan.
- Kelima alternatif jawaban tersebut adalah :
 - : Tidak Pernah
 - : Jarang
 - : Kadang-Kadang
 - : Sering
 - : Sangat Sering

KUESIONER PENELITIAN DUKUNGAN ORGANISASI (X₁)

Identitas Responden

1. Nama Responden* :

(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

2. Pendidikan Terakhir :

3. Usia :

4. Lama Bekerja :

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara.

1. Perusahaan tidak menghargai usaha-usaha ekstra yang saya lakukan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

2. Perusahaan merasa bangga pada hasil-hasil kerja saya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

3. Perusahaan tanggap terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

4. Saat memerlukan bantuan dari perusahaan, saya tidak mengalami kesulitan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

5. Perusahaan selalu tanggap saat ada karyawannya yang tidak hadir di perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

6. Perusahaan memberikan imbalan bagi karyawan yang berprestasi

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

7. Perusahaan mengadakan kegiatan pariwisata

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

8. Perusahaan mengadakan kajian rutin untuk mengisi kebutuhan rohani karyawan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

9. Perusahaan menciptakan iklim kerja yang penuh kekeluargaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

10. Perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawannya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

11. Perusahaan memfasilitasi karyawan dengan komputer

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

12. Perusahaan melarang saya untuk berkeluh kesah selama bekerja

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

13. Perusahaan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyampaikan keluhannya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

14. Perusahaan memiliki media sebagai wadah bagi karyawan untuk menyampaikan keluhannya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

KUESIONER PENELITIAN KOMITMEN AFEKTIF (X₂)

Identitas Responden

1. Nama Responden* :

(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

2. Pendidikan Terakhir :

3. Usia :

4. Lama Bekerja :

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara.

1. Saya merasa bahwa masalah-masalah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah saya sendiri.

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

2. Saya tidak merasakan adanya ikatan emosional dengan perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

3. Perusahaan sangat berarti bagi kehidupan saya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

4. Saya merasa karakteristik perusahaan ini sesuai dengan kepribadian saya

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

5. Saya bangga menceritakan kepada rekan sesama karyawan dari perusahaan lain bahwa saya bagian dari perusahaan ini

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

6. Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
7. Saya tidak betah bekerja di perusahaan ini dengan suasana kerja yang kurang bersahabat
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
8. Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan.
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
9. Saya tidak peduli saat tujuan perusahaan tidak tercapai
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
10. Saya merasa memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan ini
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
11. Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
12. Saya merasa senang dapat terus mengajajar di perusahaan ini
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
13. Persoalan perusahaan adalah persoalan saya yang harus segera diselesaikan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
14. Saya berencana mengajukan pindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

15. Saya tidak bersedia pindah saat mendapat tawaran kerja dari perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

16. Saya senang bisa turut serta dalam setiap kegiatan di perusahaan

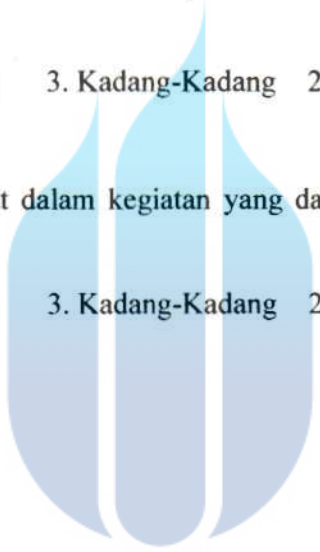
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

17. Saya membantu mencari solusi saat perusahaan sedang mengalami situasi yang sulit

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

18. Saya ingin selalu terlibat dalam kegiatan yang dapat membantu kesuksesan perusahaan ini

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KUESIONER PENELITIAN PERILAKU EKSTRA PERAN (X₃)

Identitas Responden

1. Nama Responden* :
(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)
2. Pendidikan Terakhir :
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara.

1. Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
2. Karyawan bersedia menggantikan peran rekan kerja yang berhalangan hadir
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
3. Karyawan membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
4. Karyawan tidak membuat masalah dengan rekan kerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
5. Karyawan terlihat menghindari situasi yang akan menimbulkan konflik antar karyawan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

6. Karyawan terlihat tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
7. Karyawan terlihat mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
8. Karyawan terlihat memprovokasi rekan karyawan lain saat ada kebijakan perusahaan yang tidak sesuai
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
9. Karyawan menghindari saat saya memintanya untuk bekerja lembur di luar jam kerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
10. Karyawan melapor kepada saya saat ia tidak masuk kerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
11. Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum waktunya
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
12. Karyawan tidak biasa membuang-buang waktu kerja
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah
13. Karyawan mematuhi peraturan perusahaan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

14. Karyawan tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

15. Karyawan datang ke perusahaan tepat waktu setiap hari

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

16. Karyawan memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

17. Karyawan terlihat peduli terhadap perkembangan yang terjadi dalam perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

18. Karyawan turut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

19. Karyawan mengambil inisiatif untuk memberikan saran yang inovatif

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

20. Karyawan tidak bersedia ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan tanpa adanya imbalan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

KUESIONER PENELITIAN KINERJA KARYAWAN (Y)

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

1. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

2. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

3. Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

4. Saya mengerjakan pekerjaan selalu selesai tepat waktu
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

5. Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat serta sesuai dengan harapan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

6. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

7. Saya menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan tepat waktu
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

8. Saya mengerjakan tugas tambahan sesuai dengan harapan
5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

9. Saya selalu hadir tepat waktu

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

10. Saya merupakan individu yang disiplin berkaitan dengan waktu kerja

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

11. Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

12. Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

13. Saya saling bertukar informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya target

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

14. Saya menolong karyawan lainnya ketika memecahkan masalah

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

15. Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

16. Saya senang bekerja dalam suatu kelompok untuk permasalahan pekerjaan tertentu

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

17. Saya lebih senang bekerja sendiri daripada bekerja dalam tim

5. Sangat Sering 4. Sering 3. Kadang-Kadang 2. Jarang 1. Tidak Pernah

Lampiran 6

Data Hasil Penelitian Variabel Dukungan Organisasi (X₁)

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

35	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	2	3
36	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
37	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
43	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
49	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5
50	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4
51	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5
52	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3
53	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
54	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
55	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
66	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
67	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2
71	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	3	2
72	4	4	4	4	2	4	2	4	5	3	4	5	2	5
73	4	4	4	3	1	3	2	4	4	1	3	2	2	2

74	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	3	2	2	2
75	4	4	4	3	2	4	4	3	3	1	3	2	2	2
76	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4
77	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2
78	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	5	3
79	5	5	4	3	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4
80	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
81	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5
82	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3
83	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	2	4	2
84	4	4	4	3	1	3	1	4	4	3	3	4	1	4
85	4	3	2	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3
86	4	4	2	4	1	4	4	3	4	1	4	5	3	5



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 7

Data Hasil Penelitian Variabel Komitmen Afektif (X₂)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	2	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3
1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3
5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3

5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	2	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	1	4	3	5	5	3	4	1	1	1	2	1	3	4	1	2
1	1	2	4	2	4	4	2	5	1	3	1	2	4	2	4	2	2
1	3	1	5	2	5	5	2	4	1	1	1	4	1	4	2	1	1
2	1	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	1	4
2	1	2	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	2	2	3

2	1	2	3	3	2	4	3	4	2	1	1	5	1	3	1	1	2
1	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	1	3
2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	1	3	1	1	1
2	1	5	4	2	4	4	4	4	1	1	1	3	1	2	4	1	1
2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1
2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	1
1	1	4	4	3	1	4	2	3	1	1	4	5	2	2	1	2	2
2	3	1	4	3	4	4	2	4	3	2	1	4	2	2	4	1	1
3	5	1	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	3	1	1	1
2	1	1	1	3	3	5	3	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	2	1	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	1	4	1	1	1



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 8

Data Hasil Penelitian Variabel Perilaku Ekstra Peran(X_3)

Perilaku Ekstra Peran																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3

5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3	3	4	2	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	1	5	4	3	4	2	2	3	3	3
2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3
2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	2	3	2	3	3	4	3
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	2	3	2	3	3	3
3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4
1	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4
4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3
2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3
4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2
1	3	3	3	4	2	4	2	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2
1	4	3	2	2	4	4	4	1	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	2
3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 9

Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan(Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4

4 4 4 5 5 4 5 4 4 5 4 4 4 5 5 4 5
 4 4 4 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 5 4 4
 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4
 3 4 4 4 2 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 2 4 4 3 5 4 4 3 3 4 4 4 4 4
 3 4 4 4 4 4 3 5 4 4 3 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 3 5 4 4 3 3 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 3 5 4 4 3 3 4 4 3 4 4
 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 3 4 4 4 5 5 5 4 4 4 3 4 4 4 5 5 4
 2 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4
 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 3 3 4 4 4 5 5
 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5
 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 5 5 4
 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 3 4 4 4 4 3 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4
 3 4 4 4 2 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4
 4 5 5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 4 3 3 5 4 4 3 3 4 4 3 4 4
 4 4 4 4 4 4 3 5 4 4 3 3 3 3 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 3 5 4 4 3 3 3 3 4 4 4
 4 4 4 4 2 4 3 5 4 4 3 3 3 3 4 4 4
 3 4 4 4 3 4 3 5 4 4 3 4 4 3 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 3 5 4 4 3 3 4 3 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4
 4 3 2 5 5 1 1 1 3 1 5 5 1 5 4 4 4
 4 2 2 4 4 1 1 1 2 4 4 4 1 4 4 4 3
 1 4 3 4 4 3 1 1 4 1 5 5 1 1 5 5 4
 1 2 2 5 4 3 1 1 2 1 3 4 1 5 5 5 5
 2 4 3 5 5 1 1 1 4 1 3 5 1 5 5 5 4

3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	1	1	5	4	3
4	2	2	4	4	1	1	1	2	2	4	4	1	1	4	4	4
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3
1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	5	5	2	2	5	4	4
4	2	3	2	4	3	2	1	2	1	4	4	1	1	2	4	4
5	2	3	5	5	1	1	1	2	1	5	3	1	1	1	5	5
3	2	3	3	4	1	1	1	2	1	4	3	1	1	4	5	3
3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	1	1	5	4	3
4	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	5	3	3	3	5	3
3	4	3	4	3	2	1	1	4	3	3	4	2	1	5	5	3



UNIVERSITAS
 MERCU BUANA

Lampiran 10

Deskripsi Statistik Variabel Dukungan Organisasi (X_1), Komitmen Afektif (X_2), Perilaku Ekstra Peran (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)

	Dukungan Organisasi	Komitmen Afektif	Perilaku Ekstra Peran	Kinerja Karyawan
N	86	86	86	86
Valid	14	18	20	17
Missing	6	2	0	1
Mean	75.73	74.45	75.51	75.34
Median	77	78	77	77
Mode	79	76	77	78
Std. Deviation	6.37	11.60	8.43	9.71
Variance	40.67	134.56	71.05	94.25
Range	28	57	43	52
Minimum	61	40	55	45
Maximum	89	97	98	97
Sum	6513	6403	6494	6479

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 11
Daftar Distribusi Frekuensi dan Histogram

Variabel Dukungan Organisasi (X₁)

Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 89 - 61 \\ &= 28 \end{aligned}$$

Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 86 \\ &= 1 + 6.60 \\ &= 7.60 \longrightarrow 8 \end{aligned}$$

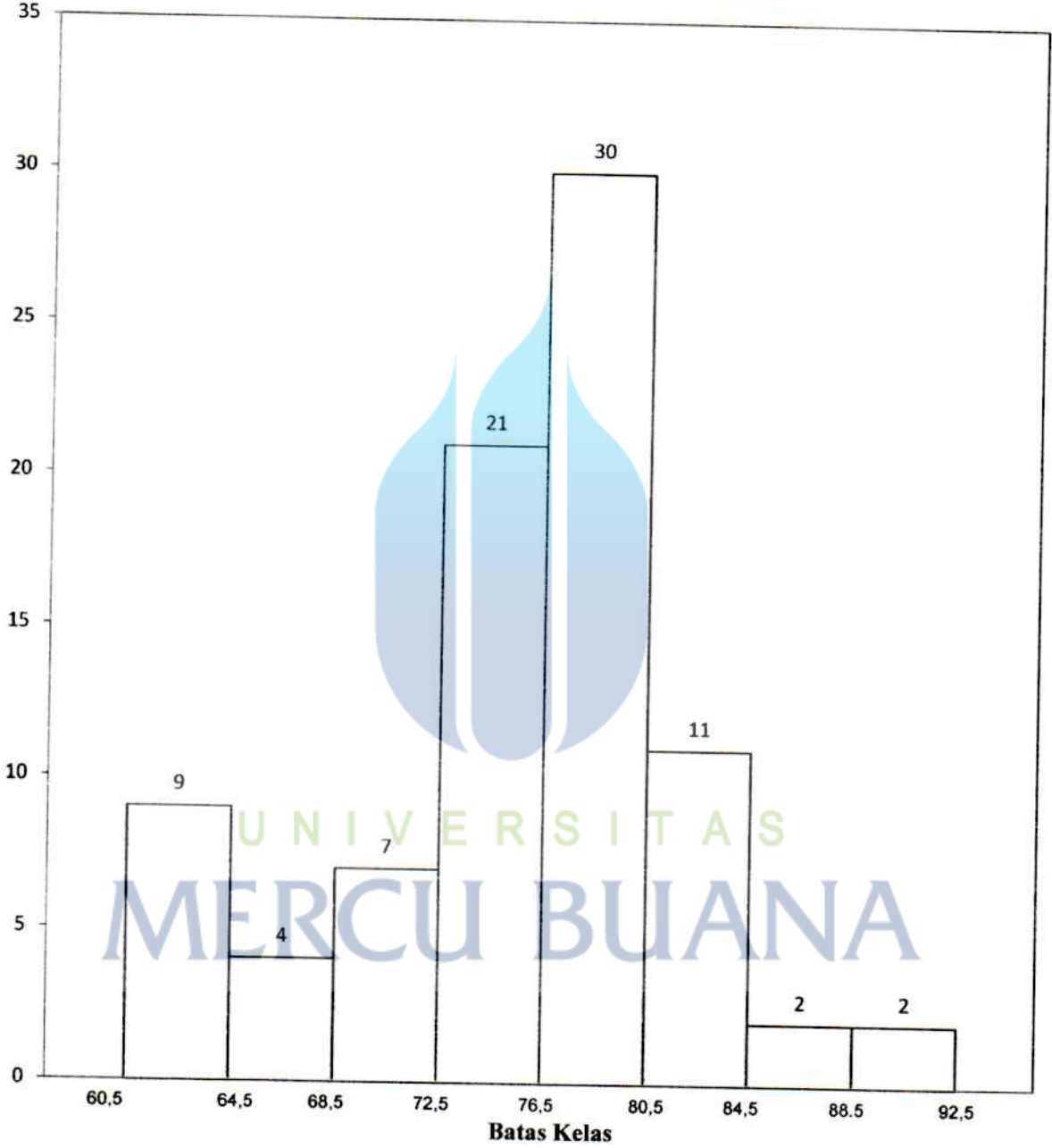
Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{28}{8} = 3.50 \longrightarrow 4$$

Membuat tabel distribusi frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
61 - 64	60.5	64.5	9	9	10.47%
65 - 68	64.5	68.5	4	13	4.65%
69 - 72	68.5	72.5	7	20	8.14%
73 - 76	72.5	76.5	21	41	24.42%
77 - 80	76.5	80.5	30	71	34.88%
81 - 84	80.5	84.5	11	82	12.79%
85 - 88	84.5	88.5	2	84	2.33%
89 - 92	88.5	92.5	2	86	2.33%
			86		100%

Histogram Variabel Dukungan Organisasi



Variabel Komitmen Afektif (X₂)

Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar – data terkecil
= 97 - 40
= 57

Menentukan banyak kelas

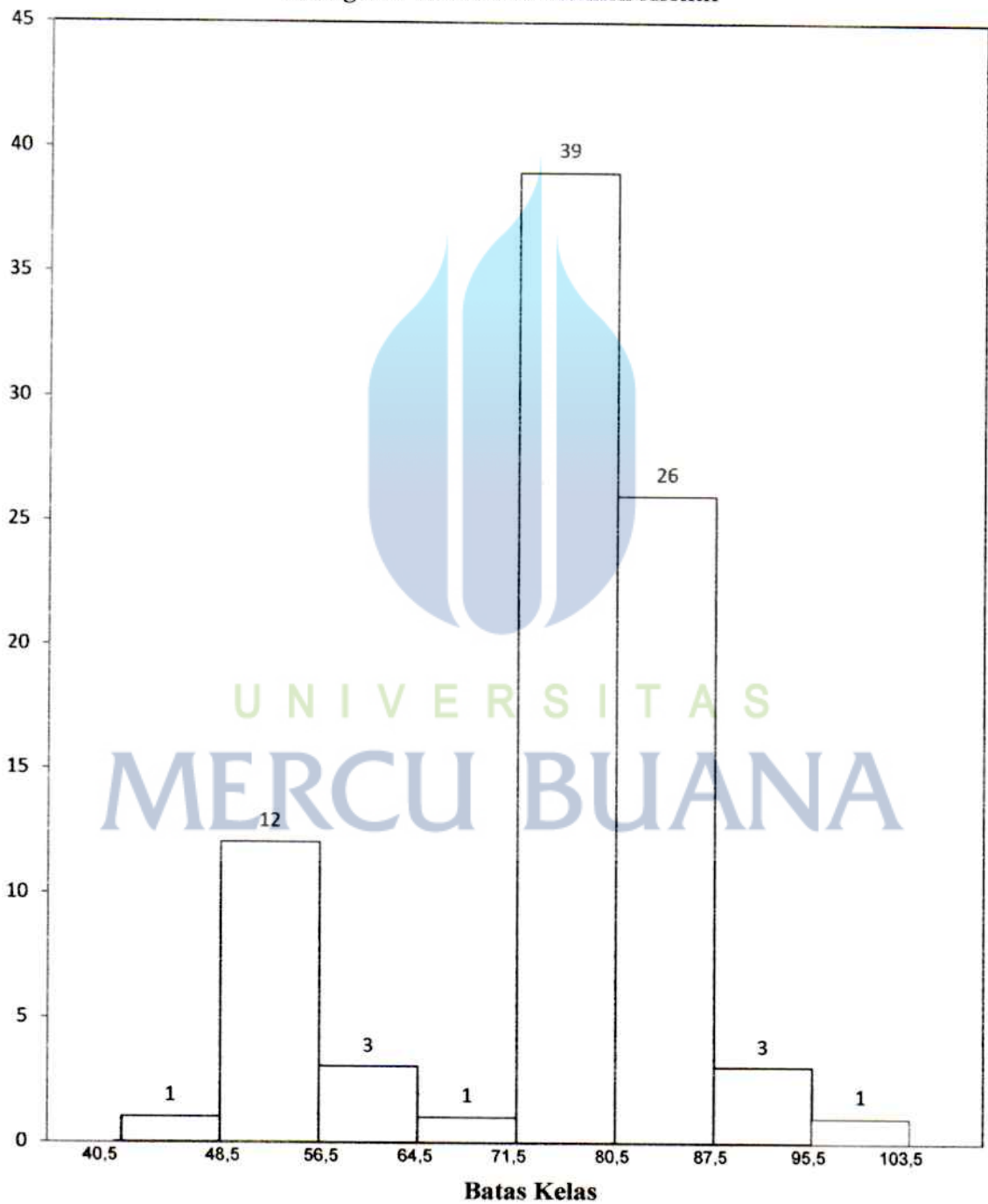
K = 1 + 3,3 log n
= 1 + 3,3 log 86
= 1 + 6.60
= 7.60 → 8

Menentukan panjang kelas interval (KI)

Kelas Interval = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$ = $\frac{57}{8}$ = 7.13 → 8

Membuat tabel distribusi frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
40 - 47	40.5	47.5	1	3	1.16%
48 - 55	48.5	55.5	12	13	13.95%
56 - 63	56.5	63.5	3	16	3.49%
64 - 71	64.5	71.5	1	17	1.16%
72 - 79	71.5	79.5	39	56	45.35%
80 - 87	80.5	87.5	26	82	30.23%
88 - 95	87.5	95.5	3	85	3.49%
96 - 103	95.5	103.5	1	86	1.16%
			86		100%

Histogram Variabel Komitmen Afektif

Variabel Perilaku Ekstra Peran (X₃)

Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar – data terkecil
= 98 - 55
= 43

Menentukan banyak kelas

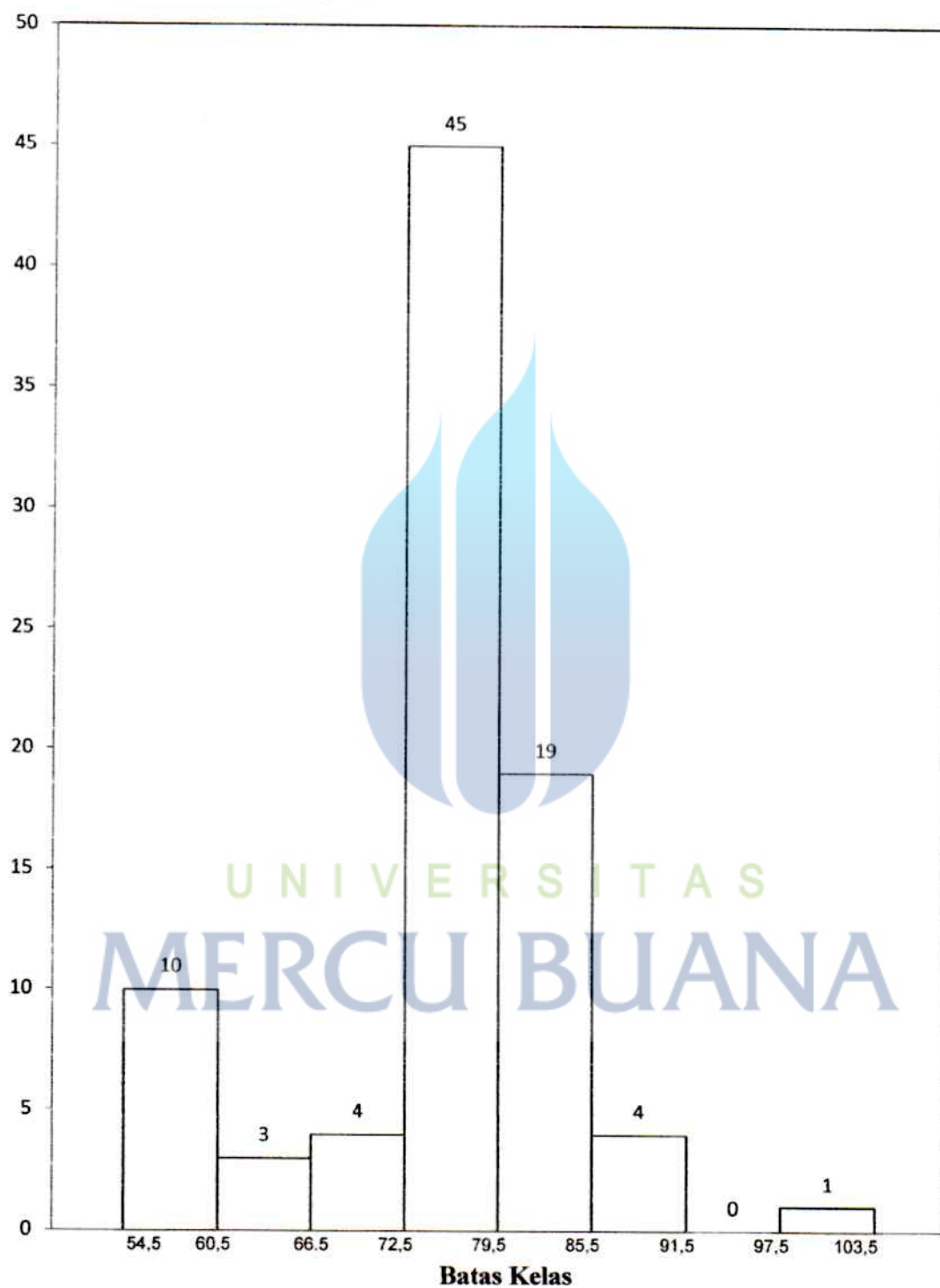
K = 1 + 3,3 log n
= 1 + 3,3 log 86
= 1 + 6.60
= 7.60 → 8

Menentukan panjang kelas interval (KI)

Kelas Interval = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$ = $\frac{43}{8}$ = 5.38 → 6

Membuat tabel distribusi frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
55 - 60	54.5	60.5	10	10	11.63%
61 - 66	60.5	66.5	3	13	3.49%
67 - 72	66.5	72.5	4	17	4.65%
73 - 79	72.5	79.5	45	62	52.33%
80 - 85	79.5	85.5	19	81	22.09%
86 - 91	85.5	91.5	4	85	4.65%
92 - 97	91.5	97.5	0	85	0.00%
98 - 103	97.5	103.5	1	86	1.16%
			86		100%

Histogram Variabel Perilaku Ekstra Peran

Variabel Kinerja (Y)

Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar – data terkecil
= 97 - 45
= 52

Menentukan banyak kelas

K = 1 + 3,3 log n
= 1 + 3,3 log 86
= 1 + 6,60
= 7.60 → 8

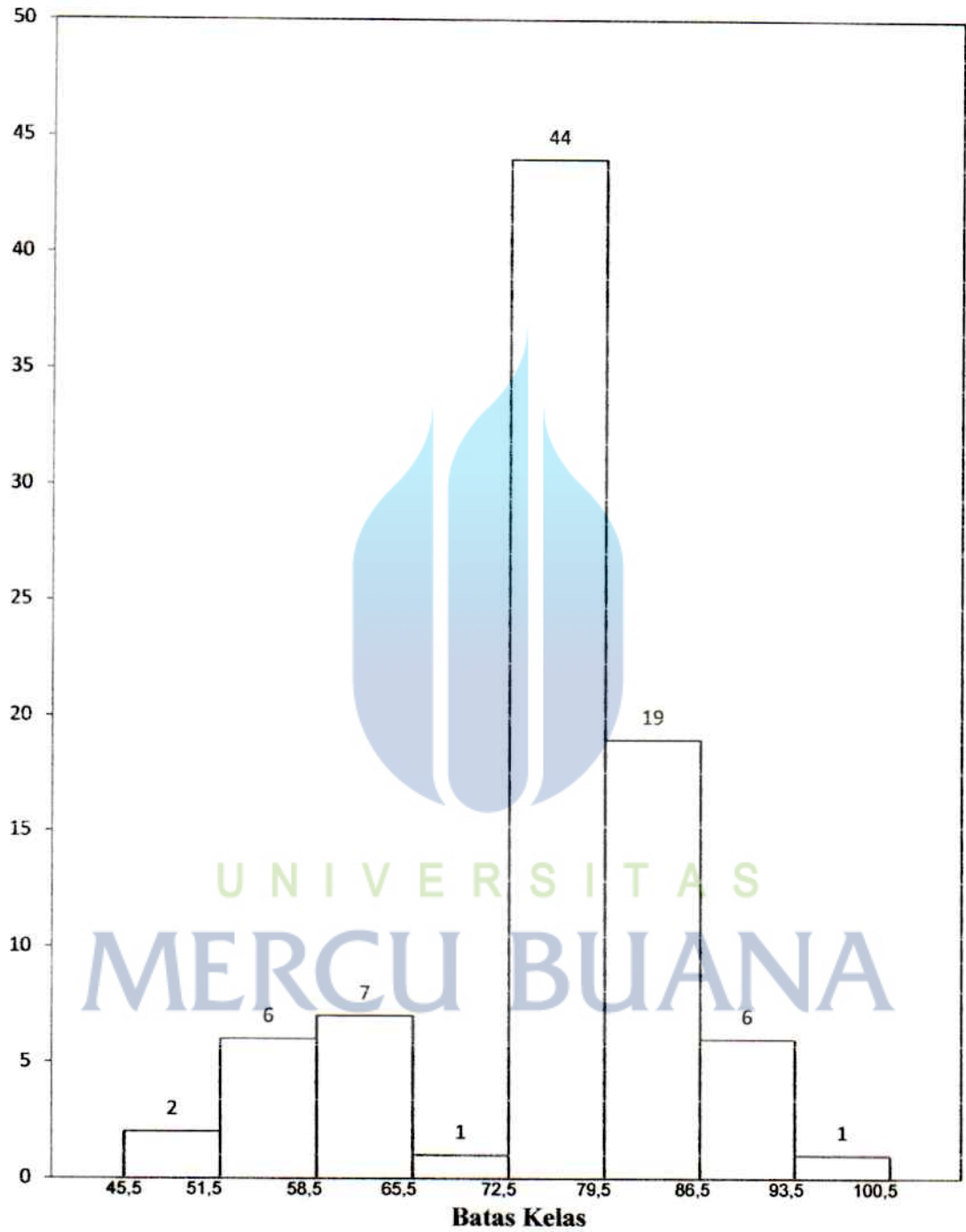
Menentukan panjang kelas interval (KI)

Kelas Interval = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$ = $\frac{52}{8}$ = 6.50 → 7

Membuat tabel distribusi frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
45 - 51	45.5	51.5	2	2	2.33%
52 - 58	51.5	58.5	6	8	6.98%
59 - 65	58.5	65.5	7	15	8.14%
66 - 72	65.5	72.5	1	16	1.16%
73 - 79	72.5	79.5	44	60	51.16%
80 - 86	79.5	86.5	19	79	22.09%
87 - 93	86.5	93.5	6	85	6.98%
94 - 100	93.5	100.5	1	86	1.16%
			86		100%

Histogram Variabel Kinerja Karyawan



Lampiran 12

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Penelitian

Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi (SPSS versi 21)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	86	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	14

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53,76	35,269	5,939	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_Y1_1	49,67	33,987	,212	,824
item_Y1_2	49,47	32,063	,466	,812
item_Y1_3	49,81	29,518	,526	,805
item_X1_4	50,03	32,669	,285	,821
item_X1_5	50,22	26,668	,693	,789
item_X1_6	49,83	32,099	,616	,808
item_X1_7	49,98	29,529	,558	,803
item_X1_8	49,92	32,193	,553	,810
item_X1_9	49,70	33,225	,425	,816
item_X1_10	49,91	26,627	,709	,788
item_X1_11	49,83	31,040	,643	,803
item_X1_12	50,28	29,380	,379	,822
item_X1_13	50,28	29,286	,393	,821
item_X1_14	49,91	33,285	,203	,826

Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (SPSS versi 21)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	86	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	18

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67,41	92,550	9,620	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X2_1	63,81	77,424	,815	,911
item_X2_2	63,77	76,604	,838	,910
item_X2_3	63,72	79,451	,732	,913
item_X2_4	63,48	88,158	,339	,922
item_X2_5	63,66	83,991	,658	,916
item_X2_6	63,73	86,104	,428	,921
item_X2_7	63,03	88,458	,321	,923
item_X2_8	63,30	89,484	,291	,923
item_X2_9	63,50	83,547	,729	,915
item_X2_10	63,24	87,881	,466	,920
item_X2_11	64,00	77,435	,736	,914
item_X2_12	63,76	76,375	,822	,911
item_X2_13	63,95	77,598	,751	,913
item_X2_14	63,63	87,695	,359	,922
item_X2_15	63,99	78,341	,727	,914
item_X2_16	63,60	81,960	,797	,913
item_X2_17	63,29	88,138	,388	,921
item_X2_18	64,44	84,179	,466	,921

Reliabilitas Variabel Perilaku Ekstra Peran (SPSS versi 21)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	86	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	20

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75,44	83,591	9,143	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X3_1	71,80	64,772	,798	,927
item_X3_2	72,03	69,352	,728	,927
item_X3_3	71,72	72,792	,695	,926
item_X3_4	71,58	76,599	,686	,927
item_X3_5	71,67	73,869	,896	,923
item_X3_6	71,64	73,269	,821	,924
item_X3_7	71,58	76,811	,693	,927
item_X3_8	71,80	76,584	,580	,929
item_X3_9	71,14	77,204	,576	,929
item_X3_10	71,50	76,088	,681	,927
item_X3_11	71,47	73,687	,742	,925
item_X3_12	71,19	79,847	,400	,932
item_X3_13	71,34	80,814	,275	,933
item_X3_14	71,52	78,347	,649	,929
item_X3_15	71,77	78,063	,504	,930
item_X3_16	71,63	77,507	,634	,928
item_X3_17	71,87	75,689	,597	,928
item_X3_18	72,24	79,598	,377	,932
item_X3_19	71,67	73,869	,896	,923
item_Y3_20	72,22	79,492	,348	,933

Reliabilitas Variabel Dukungan Kinerja (SPSS versi 21)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	86	100,0
Cases EYcluded ^a	0	,0
Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	17

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,63	84,331	9,183	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_Y_1	62,44	77,497	,534	,489	,890
item_Y_2	63,03	78,669	,388	,275	,894
item_Y_3	63,08	78,052	,378	,368	,895
item_Y_4	62,83	74,052	,813	,788	,882
item_Y_5	62,86	74,969	,855	,848	,883
item_Y_6	62,71	80,703	,282	,323	,896
item_Y_7	63,00	69,035	,822	,853	,878
item_Y_8	63,37	68,213	,796	,823	,879
item_Y_9	62,66	63,826	,853	,880	,876
item_Y_10	62,35	75,995	,546	,499	,889
item_Y_11	62,23	81,310	,211	,197	,898
item_Y_12	62,67	68,410	,770	,755	,880
item_Y_13	63,37	68,213	,796	,823	,879
item_Y_14	62,83	66,946	,764	,699	,880
item_Y_15	62,16	81,526	,254	,293	,897
item_Y_16	62,35	79,053	,289	,354	,898
item_Y_17	62,31	77,794	,545	,425	,890

Matrik Korelasi Antar Dimensi

Variabel	X ₂			X ₃					X ₄				
Dimensi	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	
X ₁	1	0.393	0.456	0.340	0.409	0.397	0.446	0.318	0.493	0.385	0.377	0.456	0.317
	2	0.428	0.532	0.405	0.374	0.567	0.534	0.503	0.534	0.595	0.575	0.397	0.405
	3	0.444	0.518	0.397	0.434	0.560	0.513	0.565	0.422	0.584	0.583	0.286	0.397
X ₂	1	1	0.573	0.286	0.447	0.167	0.585	0.567	0.485	0.605	0.611	0.165	0.286
	2	0.448	1	0.165	0.414	0.466	0.439	0.464	0.430	0.484	0.489	0.405	0.165
	3	0.338	0.338	1	0.594	0.572	0.640	0.556	0.537	0.613	0.517	0.360	0.405
X ₃	1	0.165	0.405	0.405	1	0.340	0.375	0.358	0.462	0.378	0.288	0.340	0.360
	2	0.414	0.594	0.360	0.360	1	0.673	0.633	0.573	0.496	0.485	0.375	0.637
	3	0.466	0.572	0.340	0.637	0.637	1	0.687	0.568	0.556	0.588	0.358	0.673
	4	0.439	0.640	0.375	0.673	0.749	0.749	1	0.588	0.540	0.525	0.390	0.375
	5	0.464	0.556	0.358	0.638	0.687	0.781	0.781	1	0.567	0.602	0.358	0.258

Keterangan:

Dimensi Variabel Dukungan Organisasi (X_1):

1. Perhatian Terhadap Pegawai
2. Pemenuhan Kebutuhan
3. Tanggapan Terhadap Keluhan

Dimensi Variabel Komitmen Afektif (X_2):

1. Keterikatan Emosional
2. Pengidentifikasian Diri dengan Organisasi
3. Keterlibatan dengan Organisasi

Dimensi Variabel Perilaku Ekstra Peran (X_3):

1. Membantu Orang Lain
2. Menghormati Orang Lain
3. Sportif
4. Tindakan Taat
5. Tanggung Jawab

Dimensi Variabel Kinerja Karyawan (X_4):

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu Kerja
4. Kerja Sama



UNIVERSITAS
MERCU BUANA