

## DAFTAR PUSTAKA

- Aelage, J., and Eisenberger, R. (2003). *Perceived organizational support and psychological contract: A theoretical integration. Journal of Organization Behavior*, 24: 491-509.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- Ahmed, I., Ismail, W, K., Amin, S, M., Ramzan, M & Khan, M, K (2012). Theorizing antecedents of perceived organizational support: A literature review approach. *Journal of Scientific Research*.
- Ayu, Bonnie. (2007). *Hubungan antara Leader-member Exchange dengan Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kependudukan di Kantor Administrasi dan Rektorat Universitas Airlangga Surabaya*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Azwar, Saifuddin. (2005). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin (2006). *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York : Willey
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*
- Bungin, Burhan. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta Kencana.
- Chien, M. H. (2003). A study to improve organizational citizenship behaviors. [www.mssanz.org.au/MODSIM03/Volume.../03\\_Chien\\_Behaviours.pdf](http://www.mssanz.org.au/MODSIM03/Volume.../03_Chien_Behaviours.pdf).
- Chen, Z, Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which? *Journal of Social Psychology*.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S., & W. C., Howell (1994). *Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated Approach*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace & Jovanovich.
- Erico, Jeffry. (2012) Pengaruh Organizational Justice Terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior dengan Perceived Organizational Support dan Leader-Member Exchange sebagai Intervening pada Dosen FKIP Unsyiah Banda Aceh. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Airlangga.*

- Eisenberger, R. Huntington, R Hutchison, S. & Sowa, D. (1986), *Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology.*
- Eisenberger, R., Cummings, I., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 51-59.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Eisenberger, R., & Aselage, J. (2009). Incremental effects of reward on experienced performance pressure: Positive outcomes for intrinsic interest and creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 95-117.
- Ehrhart, Mark G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 57, 61-94.
- Febika, Indranata. (2012). *Pengaruh Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support dan Interactional Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Departemen SDM, Departemen Hukum dan Manajemen Resiko dan Sekretaris Perusahaan Wilayah Gresik PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Skripsi. Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.*
- Gede, Bagus. I. (2011). *Perilaku Organizational Citizenship. Strategi membangun Daya saing Perhotelan.* Surabaya. Penerbit Paramitra.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychology Bulletin.*
- Hadi, Sutrisno. (1994). *Statistik Jilid 1.* Yogyakarta: Andi.

- Ilies, R., Nahrgang D, J. & Morgeson, F, P. (2007). Leader-member exchange and citizenship behavior: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, No 1, 269-277
- Jahangir, N., Akbar, M, M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC. University Journal*, vol 1, no 2. 77-85.
- Kerlinger, Fred N. (1990). *Azas-Azas Penelitian Behavioral*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior-versus-superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84, 467-483
- Morrison, E.W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*.
- Moorman, R. H., Blakely, G.L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*.
- Moideenkutty, Unnikammu (2005). Organizational citizenship behavior and social exchange: A study of the effects of sources of positive benefits. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Volume 9, No. 1.
- Noruzly, Ali., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Shirkouhi, L, H. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology*. Vol. 4 No. 7.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *Lexington, MA: Lexington*.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M & MacKenzie, S. B (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Podsakof, P. M., Ahearne, M., & Mackenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*. 82(2). 262-270
- Rhoades, L, & Eisenberger, R (2002). Perceived organizational support: A review

- of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87 (4). 698-714.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi* (10<sup>th</sup>. ed.). PT. Indeks:Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2000). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Setton, R.P., N. Bennet, and R.C. Liden. (1996). Social exchange in organization: perceived organizational support, Leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 (3): 219.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior :Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (1988). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*.
- Strauss, G., & L Sayles, (1986). *Manajemen Personalia : Segi manusia dalam organisasi*. Edisi kedua. Terjemahan. Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Andi. (2010). *Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Masa Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Servqual) Pada Perawat Rumah Sakit Jasem Sidoarjo*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Ueda, Yutaka (2009). Organizational citizenship behavior in a japanese organization: The effects of job involment, organizational commitment and collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviors. Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality and Tourism Research*.
- Winarsunu, Tulus. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Wulan, Andantika. (2009). *Hubungan antara Servant Leadership dengan Organizational Citizenship Behavior pada Dosen Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Yuniar, Elly. (2008) *Pengaruh Perception Terhadap Organizational Citizenship*

*Behavior Dengan Affectice Organizational Commitment Sebagai Intervening*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Zainudin, M. (2000). *Metodologi Penelitian*. (tidak diterbitkan): Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Zagenczyk, T. J. (2006). A social influence analysis of perceived organizational support. *Dissertations*. The Katz Graduated School of Business.

Menuju Logistik Ideal. (2008). Diakses pada tanggal 5 Maret 2010  
<http://www.enseval.com/news/index.aspx?act=detail&id>.

Menciptakan Keunggulan Bersaing untuk Perusahaan Distribusi. (2010). Diakses pada tanggal 11 April 2010  
<http://logic-umardhana.blogspot.com/2010/12/menciptakan-keunggulan-bersaing-untuk.html>.

Saatnya distributor bertransformasi (2010). Diakses pada tanggal 13 April 2010  
<http://www.frontier.co.id/saatnya-distributor-bertransformasi.html>.

Tantangan Berat Distributor Farmasi. (2004). Diakses pada tanggal 13 April 2010  
<http://www.ebizzasia.com/0213-2003/focus.0213.02.html>.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang saat ini sedang mengerjakan penelitian untuk skripsi. Daftar pertanyaan atau kuisisioner ini digunakan untuk menganalisis tentang hubungan Persepsi dukungan organisasi dan Organizational citizenship behavior di lingkungan perusahaan Bapak/Ibu. Oleh karena itu, saya mohon kerjasama Bapak/Ibu untuk menjadi subjek atau responden dalam penelitian saya, dengan cara memberikan respon terhadap kuisisioner ini.

Kuisisioner ini terdiri dari 3 (tiga) bagian utama, antara lain:

1. Data Responden
2. Kuisisioner mengenai Persepsi dukungan organisasi
3. Kuisisioner mengenai Organizational Citizenship Behavior

Semua jawaban dari kuisisioner ini hanya digunakan untuk tujuan kajian akademik, sehingga saya ***jamin kerahasiaan*** dari jawaban Bapak/Ibu.

Dalam rangkaian pernyataan-pernyataan ini ***tidak ada unsur jawaban Benar atau Salah***, sehingga saya mohon agar memberikan jawaban yang sesuai dengan pendapat dari diri pribadi anda sendiri tanpa dipengaruhi oleh siapapun.

Terima kasih atas waktu dan kesediaan untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Danang Siaga Putra

NIM: 110511094

**Peneliti:**

Danang Siaga Putra

NIM : 110511094

Tlp : 085649447246

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

**BAGIAN PERTAMA: DATA RESPONDEN****Petunjuk:**

Sebelum menjawab kuesioner, silakan Bapak/Ibu isi terlebih dahulu pernyataan-pernyataan dibawah ini. Data responden ini **TIDAK** berhubungan dengan kehidupan pribadi, jadi mohon Bapak/Ibu isi dengan **benar**. (**identitas Bapak/Ibu di rahasiakan**)

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : .....
3. Usia : .....
4. Pendidikan : .....
5. Jabatan : .....
6. Lama Kerja : .....tahun.....bulan

**Petunjuk Pengisian:**

Bacalah setiap pernyataan dibawah ini **dengan seksama** kemudian silanglah (X) salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja. Jawaban ini akan sangat berguna sebagai data penelitian. Karena itu saya mengharapkan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang **jujur. Dan diharapkan menjawab semua pernyataan tersebut, saya mohon jangan ada satupun yang terlewat.** Setiap pernyataan terdapat 4 pilihan jawaban, yaitu :

**SS** : Bila jawaban tersebut menurut Bapak/Ibu **SANGAT SESUAI**

**S** : Bila jawaban tersebut menurut Bapak/Ibu **SESUAI**

**TS** : Bila jawaban tersebut menurut Bapak/Ibu **TIDAK SESUAI**

**STS** : Bila jawaban tersebut menurut Bapak/Ibu **SANGAT TIDAK SESUAI**

**BAGIAN KEDUA: KUESIONER PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1	Semua karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan ijin cuti dari perusahaan				
2	Manajemen memberikan penjelasan kepada karyawan terkait dengan kebijakan yang dibuat perusahaan				
3	Atasan saya bersedia bertanggung jawab, saat saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
4	Atasan akan mengingatkan, jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
5	Ide-ide yang diajukan karyawan untuk kemajuan perusahaan ditindaklanjuti oleh manajemen				
6	Perusahaan menjamin kontrak kerja karyawan sesuai dengan kesepakatan yang berlaku				
7	Karyawan bisa menyesuaikan jadwal pekerjaannya dengan rekan kerja yang lain				
8	karyawan merasa pekerjaan yang ada melebihi beban kerja				
9	perusahaan memberikan pelatihan untuk membekali saya dalam melaksanakan pekerjaan				
10	Kebijakan yang diterapkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan				
11	Keputusan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan tidak pernah dijelaskan oleh manajemen				
12	Tidak ada arahan dari atasan untuk karyawan dalam bekerja				
13	Atasan tidak pernah memberikan saran atas pekerjaan saya				
14	Perusahaan memberi penghargaan pada karyawan				



	yang punya kinerja terbaik				
15	Perusahaan tidak bisa memberi kepastian pada kami untuk menjadi karyawan tetap				
16	karyawan tidak pernah dilibatkan ketika manajemen membuat prosedur pekerjaan				
17	Karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan yang ada				
18	Tidak ada program pelatihan yang diberikan untuk karyawan				
19	Peraturan kerja di perusahaan berlaku untuk semua karyawan				
20	Perwakilan karyawan diikutkan jika ada pertemuan dengan manajemen				
21	Atasan memberi dukungan pada saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
22	Atasan memberikan umpan balik atas pekerjaan saya				
23	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan gaji yang saya terima				
24	Saya merasa perusahaan berusaha mempertahankan para karyawannya				
25	karyawan bisa menggunakan caranya sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya				
26	karyawan merasa kesulitan mencapai target pekerjaan yang ada				
27	saya merasa banyak kegiatan dalam perusahaan yang bertujuan meningkatkan keahlian dalam bekerja				
28	saya merasa prosedur kerja di perusahaan menyulitkan saya untuk melaksanakan pekerjaan				
29	Karyawan tidak dilibatkan oleh manajemen perusahaan ketika rapat pengambilan keputusan				
30	Atasan tidak mau bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan oleh bawahannya				
31	Pekerjaan yang saya lakukan tidak dikoreksi oleh atasan				
32	Ide-ide yang karyawan berikan untuk perusahaan tidak dipertimbangkan oleh manajemen				
33	Perusahaan akan mengurangi jumlah karyawan yang bertujuan untuk efisiensi				
34	Karyawan tidak bisa merubah jadwal pekerjaan yang sudah ditentukan				
35	Saya bisa mengatasi target pekerjaan saya				
36	Semua karyawan mendapatkan kesempatan promosi yang sama				
37	Kebijakan tentang promosi karyawan terkesan pilih kasih				

**BAGIAN KETIGA: KUESIONER ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP****BEHAVIOR**

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia membantu teman yang lain ketika pekerjaan saya sudah selesai				
2	Saya merasa tidak perlu untuk membantu rekan kerja, karena setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing.				
3	Saya tidak peduli dengan citra perusahaan di masyarakat				
4	Saya mengajukan ide-ide untuk kemajuan perusahaan				
5	Meskipun ada waktu senggang di tempat kerja, saya tetap mengisinya dengan bekerja.				
6	Saya menghabiskan waktu kosong di tempat kerja dengan mengobrol santai bersama rekan kerja.				
7	Saya memilih pulang daripada mengikuti pertemuan dengan manajemen				
8	Bagi saya, bekerja sama dengan atasan maupun rekan sekerja yang lain adalah hal yang sia-sia karena saya merasa tidak sepaham dengan mereka.				
9	Saya memperbaiki kinerja saya ketika tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan				
10	Saya seringkali mengeluh dengan berbagai alasan ketika melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				
11	Saya akan membahas siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerja tim yang tidak memuaskan				
12	Saya memaklumi rekan kerja yang melakukan kesalahan karena kurangnya informasi yang diterima				
13	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan bersama.				
14	Saya menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan saya				
15	Saya merasa telah menjadi anggota tim kerja yang solid bagi rekan kerja yang lain.				
16	Saya lebih nyaman menyelesaikan pekerjaan sendirian meskipun ada rekan kerja lain yang mau membantu				
17	Saya bisa menyesuaikan diri dengan perubahan di perusahaan demi kemajuan perusahaan				
18	Saya menggunakan waktu istirahat dengan sebaik mungkin, agar setelahnya saya bisa bekerja secara maksimal				
19	Saya merasa terganggu jika rekan kerja saya datang untuk meminta bantuan sehubungan dengan tugas				

	yang dikerjakannya.				
20	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
21	Saya bekerja dengan cara saya sendiri meskipun tidak sesuai dengan peraturan perusahaan				
22	Saya menjaga perilaku demi nama baik perusahaan				
23	Saya tidak antusias ketika membicarakan pekerjaan				
24	Saya melibatkan diri dalam program pencitraan yang diadakan perusahaan				
25	Prosedur kerja di perusahaan selalu menjadi acuan saya dalam bekerja				
26	Meskipun jam istirahat kerja sudah berakhir, biasanya saya masih berada di kantin/masjid kantor untuk beristirahat sejenak.				
27	Saya mempersoalkan pekerjaan rekan kerja lain yang hasilnya lebih buruk dari saya				
28	Saya tidak tertarik mengikuti kegiatan sosial yang diadakan perusahaan untuk masyarakat				
29	Kesalahan yang telah terjadi dalam bekerja, saya jadikan pelajaran untuk lebih baik lagi				

**\*\* Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, bantuan dan kerja sama dari Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi penelitian ini \***

**Lampiran 2.1. Blue Print Skala *Perceived Organizational Support***

Dimensi	Indikator	favorabel	unfavorabel	Jumlah	(%)
Fairness	Peraturan dan kebijakan organisasi yang berpihak pada karyawan	1, 19	10, 28	4	10,81
	Penjelasan organisasi pada karyawan terkait penentuan keputusan	2, 20	11, 29	4	10,81
Supervisory support	Atasan memberi pengarahan kerja pada karyawan	3, 21	12, 30	4	10,81
	Atasan mengevaluasi pekerjaan karyawan	4, 22	13, 31	4	10,81
Organizational rewards and job conditions	Pengakuan, gaji dan promosi yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan	5, 23, 36	14, 32, 37	6	16,21
	Adanya jaminan organisasi mempertahankan karyawan di masa mendatang	6, 24	15, 33	4	10,81
	Kewenangan yang dimiliki karyawan dalam menentiuukan pekerjaan seperti dalam penjadwalan, prosedur dan keberagaman tugas	7, 25	16, 34	4	10,81
	Tuntutan dari organisasi yg dirasa sulit untuk diatasi. Berupa beban kerja yang berlebih dan ketidakselarasan tanggung jawab kerja	8, 26	17, 35	4	10,81
	Adanya pelatihan yang menunjang kinerja karyawan atas tugasnya	9, 27	18	3	8,1
	Jumlah total		19	18	37

**Lampiran 2.2. Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior***

Dimensi	Indikator	favorabel	unfavorabel	jumlah	%
Altruism	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	1, 20	2, 19	4	13,79
Civic Virtue	Bertanggung jawab dalam meningkatkan perusahaan	4,17	7, 23	4	13,79
	Ikut terlibat untuk meningkatkan citra yang baik bagi perusahaan	24,22	3, 28	4	13,79
Conscientiousness	Patuh terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah ada	5, 25	21	3	10,3
	Menggunakan waktu kerja dengan efektif	18	6, 26	3	10,3
Courtesy	Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	13, 15	8, 16	4	13,79
Sportmanship	Tidak mengeluh ketika menghadapi masalah	9, 29	10, 14	4	13,79
	Tidak membesarkan masalah kecil	12	11, 27	3	10,3
Jumlah total		14	15	29	100

### Lampiran 3.1. Reliabilitas dan Uji Daya Diskriminasi *Perceived Organizational Support*

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,822	37

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
109,1346	84,550	9,19512	37

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	105,8269	81,636	,247	,820
VAR00002	106,0192	79,627	,511	,813
VAR00003	105,9423	80,173	,355	,817
VAR00004	105,8654	79,609	,538	,813
VAR00005	106,1538	79,819	,323	,817
VAR00006	105,7308	79,573	,493	,814
VAR00007	106,3462	82,074	,141	,824
VAR00008	105,7885	81,543	,249	,820
VAR00009	106,3269	78,224	,460	,813
VAR00010	106,3846	81,732	,171	,823
VAR00011	105,9038	80,834	,377	,817
VAR00012	105,7500	80,505	,432	,816
VAR00013	106,2308	81,475	,233	,820
VAR00014	106,0962	80,285	,465	,815
VAR00015	106,8077	84,315	-,016	,827
VAR00016	105,9423	79,075	,517	,813
VAR00017	105,8654	77,648	,621	,809
VAR00018	106,0192	81,353	,272	,819
VAR00019	106,0385	79,489	,467	,814
VAR00020	106,1731	78,930	,423	,814
VAR00021	106,4615	81,155	,188	,823
VAR00022	106,3462	78,231	,453	,813

VAR00023	106,2692	80,671	,292	,818
VAR00024	106,3654	78,119	,438	,813
VAR00025	106,1346	81,844	,204	,821
VAR00026	106,2115	79,033	,439	,814
VAR00027	106,3462	80,309	,262	,820
VAR00028	106,2308	78,299	,383	,815
VAR00029	106,3462	78,544	,309	,819
VAR00030	106,1538	75,858	,595	,808
VAR00031	106,2115	82,170	,117	,825
VAR00032	106,2692	80,318	,290	,819
VAR00033	106,3077	83,903	,028	,825
VAR00034	106,4231	79,543	,318	,818
VAR00035	106,3846	84,712	-,049	,828
VAR00036	106,4231	83,308	,034	,829
VAR00037	106,7500	82,230	,138	,823

### Lampiran 3.2. Reliabilitas dan Uji Daya Diskriminasi *Organizational Citizenship Behavior*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	29

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82,5769	115,425	10,74362	29

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79,4423	110,487	,366	,897
VAR00002	79,8462	112,329	,161	,901
VAR00003	79,3077	111,707	,336	,898
VAR00004	79,7308	109,063	,404	,896
VAR00005	79,3654	109,648	,332	,898
VAR00006	79,5769	109,621	,391	,897
VAR00007	79,5385	109,900	,371	,897
VAR00008	80,0192	109,666	,330	,898
VAR00009	79,4808	105,627	,721	,891
VAR00010	80,4423	108,252	,383	,897
VAR00011	79,4423	108,408	,574	,894
VAR00012	79,9423	104,330	,646	,892
VAR00013	79,9615	107,097	,467	,895
VAR00014	79,7692	107,710	,430	,896
VAR00015	79,9615	104,508	,655	,891
VAR00016	79,9038	104,049	,609	,892
VAR00017	79,6923	107,315	,546	,894
VAR00018	79,7115	104,327	,725	,890
VAR00019	79,6154	107,496	,525	,894



VAR00020	79,3654	112,433	,238	,899
VAR00021	79,5192	106,725	,524	,894
VAR00022	80,0385	105,920	,536	,894
VAR00023	80,0577	105,153	,564	,893
VAR00024	79,6154	107,222	,500	,895
VAR00025	80,0577	108,487	,362	,898
VAR00026	79,6923	106,178	,631	,892
VAR00027	79,7885	109,150	,365	,897
VAR00028	79,6154	104,084	,664	,891
VAR00029	79,6538	114,858	,002	,904

**Lampiran 4.1. Skor Kasar dalam Skala *Perceived Organizational Support***

SBY	ITEM																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4
7	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3
8	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1
10	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
11	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	1
12	4	4	4	4	3	3	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2
15	4	3	4	4	2	3	3	4	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	4	2
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3
18	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	1	4	3
22	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
25	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
26	2	3	4	4	2	4	3	3	1	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4
27	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4
28	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
35	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
37	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3
38	4	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
40	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3
41	2	3	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4

42	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
44	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
45	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3
46	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
47	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
50	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4

*(Lanjutan)*

SBY	ITEM																	Skor Total
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	111
2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	104
3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	4	1	3	3	3	3	4	1	106
4	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	1	107
5	1	2	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	119
6	1	1	3	1	3	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	117
7	3	1	2	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	4	3	104
8	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	105
9	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	94
10	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	90
11	2	3	3	1	1	3	1	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	102
12	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	114
13	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	110
14	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	104
15	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	104
16	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	100
17	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	2	2	3	4	3	121
18	2	2	4	3	3	3	3	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	104
19	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	103
20	2	3	3	3	4	4	1	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	116
21	2	3	3	3	3	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	122
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	107
23	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	105
24	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	114
25	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	121
26	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	120
27	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	123
28	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	122
29	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	106
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	135
31	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	104
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	110
33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	106
34	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	119
35	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3	114
36	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	2	2	106
37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	121
38	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	1	3	107
39	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	1	93
40	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	115
41	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	118

42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	110
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	104
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	103
45	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	89
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	104
47	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	105
48	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	113
49	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	109
50	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	3	1	2	93
51	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	108
52	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	114

**Lampiran 4.2. Skor Kasar dalam Skala *Organizational Citizenship Behavior***

SUBYEK	ITEM														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4
7	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1
8	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
9	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2
11	4	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2
12	3	1	4	2	3	3	1	3	3	3	3	2	4	2	3
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
14	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	2
15	4	1	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2
18	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
19	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
21	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
23	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3
24	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	3
25	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	3
26	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	1	1	1
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3
28	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3
29	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3
30	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3
31	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
32	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
33	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2
34	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
35	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
36	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
37	4	3	4	1	4	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1
38	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2
39	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2
40	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4
41	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3

42	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
44	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
45	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
47	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
48	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
49	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
50	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
51	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
52	3	2	4	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	2	1

*(Lanjutan)*

SUBYEK	ITEM														Skor Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	1	4	3	4	3	3	2	1	4	2	3	4	4	2	85
2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	77
3	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	62
4	1	4	3	4	3	3	2	1	4	2	3	4	4	2	85
5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	1	4	3	3	2	92
6	3	3	4	3	4	4	1	2	3	1	4	3	3	3	93
7	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	62
8	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	77
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
10	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	72
11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	74
12	4	2	1	4	3	4	4	3	3	1	4	1	4	3	81
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	86
14	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	84
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	101
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	87
17	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	88
18	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	80
19	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	70
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	80
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	110
22	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	73
23	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	72
24	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	95
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
26	3	3	2	3	4	1	3	1	1	4	1	3	1	3	74
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	89
29	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	83
30	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	94
31	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	77
32	1	3	3	4	3	3	2	1	4	2	3	4	4	4	84
33	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	61
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	84
35	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	91
36	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	72
37	3	1	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	77
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89
39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	83
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	106



<b>41</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	105
<b>42</b>	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	79
<b>43</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	81
<b>44</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89
<b>45</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	83
<b>46</b>	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	76
<b>47</b>	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	79
<b>48</b>	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	90
<b>49</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87
<b>50</b>	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	77
<b>51</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	80
<b>52</b>	1	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	1	3	59

**Lampiran 5. Uji Normalitas****Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
POS	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%
OCB	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%

**Descriptives**

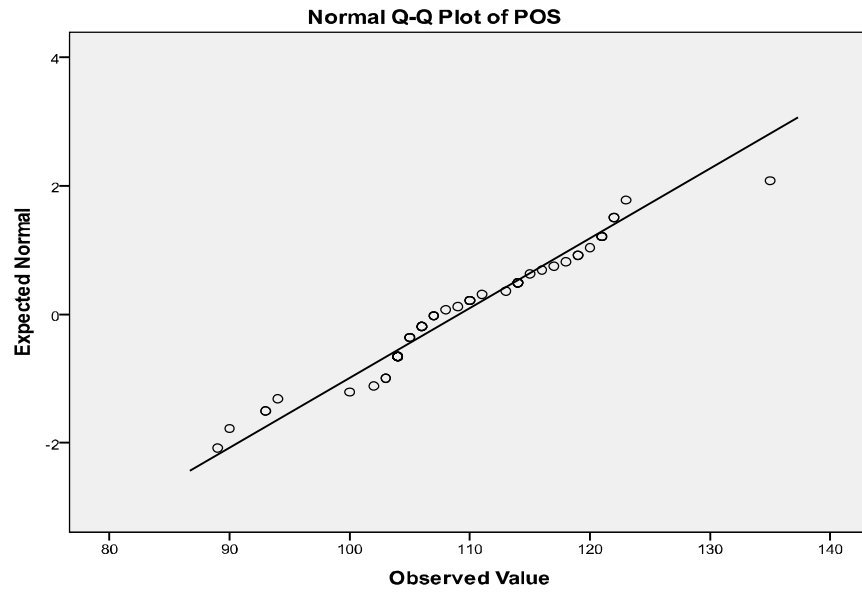
		Statistic	Std. Error
POS	Mean	109,1346	1,27513
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	106,5747	
	Upper Bound	111,6946	
	5% Trimmed Mean	109,1667	
	Median	107,0000	
	Variance	84,550	
	Std. Deviation	9,19512	
	Minimum	89,00	
	Maximum	135,00	
	Range	46,00	
	Interquartile Range	11,75	
	Skewness	,121	,330
Kurtosis	,373	,650	
OCB	Mean	82,5769	1,48987
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	79,5859	
	Upper Bound	85,5680	
	5% Trimmed Mean	82,4316	
	Median	83,0000	
	Variance	115,425	
	Std. Deviation	10,74362	
	Minimum	59,00	
	Maximum	110,00	
	Range	51,00	
	Interquartile Range	12,00	
	Skewness	,156	,330
Kurtosis	,600	,650	

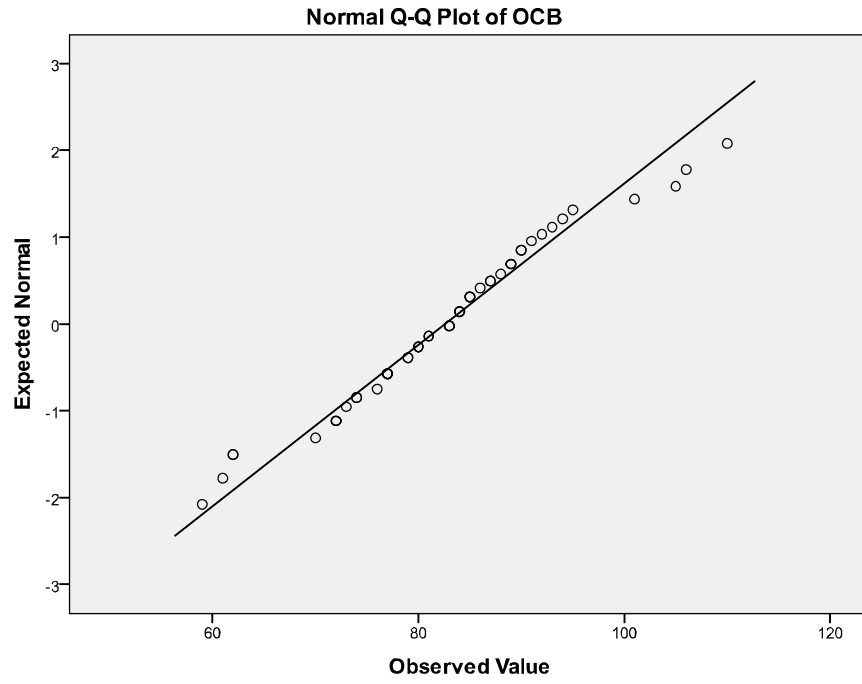
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
POS	,118	52	,069	,964	52	,122
OCB	,072	52	,200*	,975	52	,334

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.





**Lampiran 6. Uji Korelasi**

		POS	OCB
POS	Pearson Correlation	1	,389**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	52	52
OCB	Pearson Correlation	,389**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	52	52

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