

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, antara lain:

1. Secara umum dapat dideskripsikan bahwa masing-masing variabel memiliki rata-rata skor setiap variabel berada pada kategori baik hingga sangat baik, dengan rincian; kepribadian dengan rata-rata skor sebesar (80.88%); komitmen organisasional (82.20%); OCB (81.51%); dan kinerja karyawan sebesar (79.85%).
2. Kepribadian tidak terbukti secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dibutuhkan sifat kepribadian yang lebih baik dari setiap karyawan KSU. Talenta Kupang sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya.
3. Komitmen organisasi terbukti secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari setiap karyawan KSU. Talenta Kupang mampu meningkatkan kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya.
4. OCB tidak terbukti secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perlu peningkatan peran lebih dari karyawan KSU. Talenta Kupang sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

5. Kepribadian terbukti secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepribadian yang baik dari setiap karyawan KSU. Talenta Kupang, maka akan meningkatkan OCB dari setiap karyawan.
6. Komitmen organisasi tidak terbukti secara langsung berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan. Artinya, perlunya peningkatan komitmen organisasional dari setiap karyawan KSU. Talenta Kupang dalam rangka mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
7. OCB tidak terbukti memediasi hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan KSU. Talenta Kupang.
8. OCB tidak terbukti memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan KSU. Talenta Kupang.

5.2. Saran-Saran

Beberapa saran yang dapat direkomendasikan kepada pimpinan KSU. Talenta Kupang, karyawan dan peneliti/akademisi yang ingin mengkaji lebih jauh terhadap persoalan-persoalan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Perlunya peningkatan kinerja karyawan KSU. Talenta Kupang dengan memperhatikan beberapa hal, antara lain: 1) setiap karyawan mampu menerima setiap saran/ide-ide baru dalam bidang pekerjaan, mau menerima pengalaman orang lain untuk dijadikan sebagai bahan referensi dalam pekerjaan; 2) membangun sebuah ikatan emosional yang tinggi akan pentingnya organisasi

sebagai tempat untuk mencapai kemajuan Bersama, menaati setiap aturan dan kebijakan yang dibuat oleh organisasi.

2. Perlunya perhatian dari setiap pimpinan KSU. Talenta terhadap komitmen organisasi yang telah dibangun bersama dengan memperhatikan akan setiap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan koperasi sehingga karyawan mampu berkontribusi bagi kemajuan koperasi.
3. Perlunya peningkatan peran dari setiap karyawan dalam rangka saling membantu untuk kemajuan KSU. Talenta.
4. Bagi Peneliti/Akademisi

Penelitian mendatang hendaknya dilakukan dengan memperhatikan aspek situasi dan kondisi serta keberadaan koperasi dengan memasukan ketahanan/ketahanan karyawan (*brif resilience*) sebagai variabel lain yang perlu dikaji, dimana saat penelitian dilakukan terjadi pandemi Covid 19 yang memberi pengaruh terhadap penurunan kinerja baik kinerja karyawan maupun kinerja koperasi selama pandemic terjadi. Perluasaan terhadap variabel-variabel lain juga dilakukan dalam rangka mendapatkan objektifitas masalah dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Allen, N. J. and J. P. Meyer, 1991. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California. Sage Publications.
- Dhaniel, Rycko Amelza dan Surya Dharma. 2014, *Perilaku Organisasi Kepolisian*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 1. Alih Bahasa : Paramita Rahayu. PT. Indeks.
- Ebenhaizer I. Nuban Timo, 2019. *Kasih Yang Mentrasformasi*
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2015, Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M & Donnelly, James H, Jr. 1997. *Organization : Behavior, Structure and Proccess*. USA : Richard D. Irwin, Inc.
- Gomes, Faustino C. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Greenberg, J., Baron, R. A., 2003, *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Levis, (2013). *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Ladelero
- Luthans, F., 2009. *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Edisi kesepuluh. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Malthis. L. Robert and Jackson. H. John., 2002, *Personnel/Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: South Western College Publishing.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. 1982, *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press, San Diego, California.
- Muhdar, HM. 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo. Penerbit Sultan Amai Press, IAIN Sultan AMAI .

RAT Tahun Buku 2017., Koperasi Serba Usaha Talenta

RAT Tahun Buku 2018., Koperasi Serba Usaha Talenta

RAT Tahun Buku 2019., Koperasi Serba Usaha Talenta

Robert, K. H and Hunt, D. M. 1991. *Organizational Behavior, Second Edition*, Boston: Pws-Kent Publishing Company.

Robbins, S.P., 2007, *Perilaku Organisasi. Edisi Lengkap. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Penerbit : PT. Index.*

Robbins, S.P., and Judge, T.A., 2008, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Terjemahan oleh Diana Angelica. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*; Edisi Ketiga.

-----, 1993. *Research Methods for Business; A Skill-Building Approach*; Edisi Keempat.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi., 1982. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Kedua, Jakarta, Penerbit Aksara.

Sule E.T., dan Saefullah K., 2010. *Pengantar Manajemen*, Edisi pertama. Jakarta : Prenada Media Grup.

Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Thoha, M., 2008. *Perilaku Organisasi, konsep dasar dan aplikasinya*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Umar. H., 2003, *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal-Jurnal

Allen, N. J. And J. P. Meyer, 1991. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Human Management Review, Vol. 1, No. 1 pp. 61-89. California. Sage Publications.

- Andriani, Dessu. 2021. *Pengaruh Kepribadian dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB pada PT Inti Jaya Sejahtera Propinsi Riau. Mapan: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*. Vol 1, No. 2, hal. 140-154.
- Anggariana, Mentari E. 2018. *Pengaruh kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Karyawan Koperrasi Simpan Pinjam Nasari Semarang*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 2 No. 3.
- Ayub, Nailah., Suzan M. Alqurashi., Wafa A. Al-Yafi and Karen Jhen. 2017. *Personality Traits and conflict management styles in predicting job performance and conflict*. International Journal of Conflict Management, Vol. 28 Issue: 5, pp.671-694.
- Barlian, Noer Aisyah. 2017. *Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174
- Bhatti, M. A., Battour, M M, Ismael, A. R., and Sundram, V. Pandiyan. 2013, *Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance*.
- Cahya, Kusuma Edwin. 2018. *Pengaruh kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi OCB Pada Bagian Operasi Kantor BRI di Kabupaten Kulon Progo*. Tesis Universitas Pendidikan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Darmawati, Arum., Lina Nur Hidayati dan Dyna Herlina S. 2018. *Pengaruh kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB*. Jurnal Manajemen Indonesia. Vol. 5. No. 2.
- Dyne, Linn Van, Graham, Jill W., and Dienesch, Richard M., 1994, *Organizational Citizenshipships Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation*. Academy of Management Journal, Vol. 37, 765-802.
- Farh, Jing-Lih Larry., Zhong, Chen-Bo and Organ, Denis W., 2003, *Organizational Citizenshipship Behavior in People's Republik of China*. Paper presented at Annual Meeting in Academic of Management and published in Best Paper Proceedings.
- Fitriastuti, Triana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan*. JDM; Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No. 2.

- Giu, Audi Rahman. 2013. *Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres kerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174
- Hakim, Wardhani dan Adji Fernandes. 2017. *Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lectures*. Journal of Organizational Change Management. Vol 30. No.7, p. 1136-1148.
- Indarti, Sri., Solimun., Adji Achmad Rinaldo Fernades and Wardhani Hakim. *The Effect of OCB in realtionship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance*. Journal of Management Development. Vol. 36 No. 10, p.1283-1293.
- Isrok, Isrok., Yanti M. Gunawan dan Eko Narto. 2020. *Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap OCB di PT. Sicepat Tangerang*. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universtas Muhammadiyah Tangerang. Vol. 2.
- Isyah, Khusnul Ma. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian Pada OCB Melalui Komitmen Organisasional Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tamatex Salatiga*. Thesis Universitas Negeri Semarang.
- Jamal, Muhammad dan Vishwanath V. Bab. 2001. *Type-A Behavior, Job Performance, and Well-Being in College Teachers*. International Journal of Sress Management. Vol. 8, No 3.
- Kawiana, I Gede Putu., Luh Komang Candra Dewi., Luh Kadek Budi Martini., dan Ida Bagus Raka Suardana. 2018. *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment Towards Employee Performance*. International Research Journal of Management, IT and Sosial Sciences.
- Lovell, S. E. Kahn, A. S., Anton J., Davidson A., Dowling, E., Post., dan Mason C. 1999, *Does Gender Affect The Link Between Organizational Citizenshipship Behavior and Preference Evaluation? Sex Roles*,
- McCrae, R.R and Costa Jr., P.T. 1997, *Personality Trait Structure as a Human Universality*. Americant Psychologist. Vol 52. No 5. 509-516.
- Novelia, Mery., Bambang Swastho dan Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Komitmen dan OCB Terhadap Kinerja 9Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 38 No. 2.
- Oemar, Yohanas. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 11 No. 1. Hal. 65-76.

- Pangestuti, Anna S. D., Armanu, Achmad Sudiro and Noermijati. 2013. *The Role of Work Commitment and Work Motivation in Mediate The Influence of Transformational Leadership on The Perfromance, Study on PT. Terminal Peti Kemas Surabaya*. European Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 21, pp.7-15.
- Piyandini, Lathifah., Hari Nurweni dan Retno Hartarti. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap OCB Karyawan PT. Sport Glove Indonesia cabang Wonosari*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa : Cakrawangsa Bisnis.
- Purba, Debora E., dan Ali N.L. Seniati. 2004. *Pengaruh kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB*. Makara, Sosial Humaniora. Vol. 8. No. 3.
- Ramadhan, Fairico Putra. 2018. *Pengaruh OCB dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor cabang Malang*. Thesis Universitas Brawijaya Malang.
- Rahayu, Sri. 2018. *Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui OCB dengan Modal Sosial Sebagai Moderating Variabel*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin & call For papers UNISBANK (Kajian Multi Disiplin Ilmu Untuk Mewujudkan Poros Maritim Dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat) ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Rediansyah, Henry. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kepribadian Terhadap Kinerja dimediasi OCB Pada Karyawan PT. Samitex Sewon*. Tesis Universitas Pendidikan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Rini, Diah Puspita., Rudarti dan Suparjo. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap OCB*. Jurnal Ilmiah Dinamika dan Bisnis. Vol 3. No. 2. Hal. 67-76.
- Rosiana, Dewi Presti. 2020. *Pengaruh Spritual Intelligence, Organizational Commitment, Job Satidfaction Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel intervening Pada BRI Syariah KC Semarang*. Tesis Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Sakti, Jiwandha. 2018. *Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi OCB Pada Bagian Produksi PT. Tambi di Wonosobo*. Tesis Unveristas Pendidikan Nasional. Veteran Jogjakarta.
- Satria, Puji., Faisal Matriadi dan Maryudi Marydi. 2020. *Pengaruh Personality, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Menengah di*

Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur. Jurnal Manajemen Indonesia. Vol. 5. No. 2.

Shang, Kuo-Chung., Ching-Cheng Chao and Taih-Cherng Lim. 2016. *The Application of personality traits model on the freight forwarding service industry.* Maritime Business Review, Vol. 1 Issue 3, pp.231-252.

Suzana, Anna. 2017. *Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon.* Logika, Jurnal Ilmiah Lemlit Unswgati Cirebon. Vol. 19, No. 1.

Syauta, Jack Henry., Efa A. Troena, Margono Setiawan dan Solimun. 2012. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia).* International Journal of Business and Management Invention, 2319-8028.

Ticoalu, Linda Kartiini. 2013. *Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal EMBA; Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1 No. 4.

Yang, Cheng-Liang and Mark Hwang. 2014. *Personality Traits and simultaneous reciprocal influence between job performance and job satisfaction.* Chinese Management Studies, Vol. 8 Issue: 1, pp.6-26.

Zefeiti, Salim Musabah Bakhit Al and Noor Azmi Mohamad. 2017. *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees; Work Performance.* International Review of Management and Marketing, Vol. 7 Issue: 2.

Peraturan-Peraturan

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian

Sumber web

(<http://www.depkop.go.id/>).

<https://www.victorynews.id/jumlah-koperasi-di-ntt-mencapai-4-185/>

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG-2021**

Kupang, ...April 2021

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan/karyawati KSU. Talenta Kupang

Di

Tempat.

Dengan hormat,

Berikut ini saya sampaikan satu (1) set kuisioner berkenaan dengan Tesis Penelitian dengan judul: **PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KOPERASI SERBA USAHA TALENTA KUPANG.**

Kuisioner ini hanya untuk kepentingan akademis, maka tidak akan berdampak apapun pada kinerja Bapak/Ibu. Untuk itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu merespon setiap butir pernyataan dengan leluasa dan tanpa beban, dalam arti betul-betul sesuai dengan kondisi (pendapat, perasaan dan pengalaman) Bapak/ Ibu yang sebenarnya.

Selamat merespons, dan terima kasih atas segenap kerja samanya.

Hormat saya,

Johanis Everson De Fretes
8112181025 MM

DATA RESPONDEN KSU. TALENTA KUPANG

A. Data Pribadi Bapak/Ibu di bawah ini

* Nama :(bisa diisi/dikosongkan)

Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan

Usia : _____ Tahun

Pendidikan Terakhir : a. SMU / SMK
b. D-3 / Akademi; _____
c. S-1
d. S-2; _____

Lama Kerja : _____ Tahun

B. Pilihlah salah satu alternatif respon (jawaban) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan membubuhkan tanda “√”. Masing-masing pernyataan memiliki jawaban sebagai berikut:

Sangat setuju : SS = 5
Setuju : S = 4
Cukup setuju : CS = 3
Tidak setuju : TS = 2
Sangat tidak setuju : STS = 1

BAGIAN 1 : KEPERIBADIAN

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Nerotisme						
1	Saya mampu mengelola beban kerja saat ini					
Ekstraversi						
2	Saya mampu mengntrol emosi dalam bekerja					
Kesetujuan						
3	Dalam bekerja, saya selalu menunjukan kerendahan hati					
Kesadaran						
4	Saya selalu berpegang teguh pada prinsip					

	kerja					
Keterbukaan Terhadap Pengalaman						
5	Saya bersedia menerima ide-ide baru dalam bekerja					

BAGIAN 2 : KOMITMEN ORGANISASIONAL

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Afektif						
6	Saya bangga menjadi bagian dari KSU. Talenta saat ini					
Normatif						
7	Saya berusaha menaati setiap peraturan di koperasi ini					
Kontinus						
8	Saya berencana mengakhiri karir saya di koperasi ini					

BAGIAN 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Altruism						
9	Saya bersedia membantu pekerjaan teman yang tidak hadir					
Kesopanan						
10	Saya berusaha menghindari perselisihan dengan rekan kerja					
Hati Nurani						
11	Saya berusaha untuk bekerja dengan waktu yang ditetapkan					
Kebajikan						
12	Saya berusaha memberikan saran inovatif dan kosntrukti bagi efektififitas organisasi					
Sportif						
13	Saya berusaha untuk tidak memprotes kebijakan baru dalam organisasi					

BAGIAN 4. KINERJA KARYAWAN

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
14	Menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan					
	Kuantitas Kerja					
15	Saya mampu diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
Ketepatan Waktu						
16	Pekerjaan yang diminta dapat saya selesaikan dengan tepat waktu					
Efektivitas Biaya						
17	Saya berusaha menghemat anggaran dalam melaksanakan setiap kegiatan yang diberikan					
	Hubungan Interpersonal					
18	Saya mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja					

Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Kuisisioner										
Resp	Kepribadian (X1)						Komitmen organisasional (X2)			
	x1.01	x1.02	x1.03	x1.04	x1.05	X1	x2.01	x2.02	x2.03	x2
1	3	4	4	4	4	19	4	5	5	14
2	4	3	4	4	5	20	4	4	3	11
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
4	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
6	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
7	5	5	5	5	4	24	4	4	4	12
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
9	5	5	5	4	5	24	4	5	4	13
10	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
11	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12
12	4	3	4	4	5	20	4	4	4	12
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
17	5	5	5	5	4	24	4	4	4	12
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
19	5	5	5	4	5	24	4	5	4	13
20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
26	4	3	4	4	5	20	4	4	4	12
27	4	3	4	3	4	18	3	5	5	13
28	3	2	2	2	3	12	3	3	3	9
29	4	3	5	3	3	18	4	4	4	12
30	4	3	5	3	3	18	4	4	4	12
31	4	4	3	2	3	16	5	4	4	13
32	3	5	4	3	3	18	3	4	5	12
33	5	5	5	4	4	23	5	5	5	15
34	4	4	5	3	5	21	4	3	5	12
35	3	4	5	3	5	20	3	3	3	9
36	5	4	2	4	4	19	3	4	5	12
37	3	3	2	2	3	13	3	3	3	9
38	3	4	3	2	3	15	3	2	4	9
39	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12
40	4	3	4	4	5	20	4	4	4	12
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
42	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
44	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
45	5	5	5	5	4	24	4	4	4	12

46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
47	5	5	5	4	5	24	4	5	4	13
48	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
50	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
51	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
52	4	3	4	4	5	20	4	4	4	12
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
54	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
56	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
57	5	5	5	5	4	24	4	4	4	12
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
59	5	5	5	4	5	24	4	5	4	13
60	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
61	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12
62	4	3	4	4	5	20	4	4	4	12
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
64	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
66	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
67	5	5	5	5	4	24	4	4	4	12
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
69	5	5	5	4	5	24	4	5	4	13
70	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
71	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
73	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
74	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
76	4	3	4	4	5	20	4	4	4	12
77	4	3	4	3	4	18	3	5	5	13
78	3	2	2	2	3	12	3	3	3	9
79	4	3	5	3	3	18	4	4	4	12
80	4	3	5	3	3	18	4	4	4	12
81	4	4	3	2	3	16	5	4	4	13
82	3	5	4	3	3	18	3	4	5	12
Σ	323	330	344	321	340	1658	331	339	341	1011
$\overline{XPs}_{-p}$	3,94	4,02	4,20	3,91	4,15	20,22	4,04	4,13	4,16	12,33
$(\overline{XPs}_{-p})/5$	0,79	0,80	0,84	0,78	0,83	4,04	0,81	0,83	0,83	2,47
Ps - P	78,78	80,49	83,9	78,29	82,93	404,39	80,73	82,68	83,17	246,59
Rata-rata						80,88				82,20

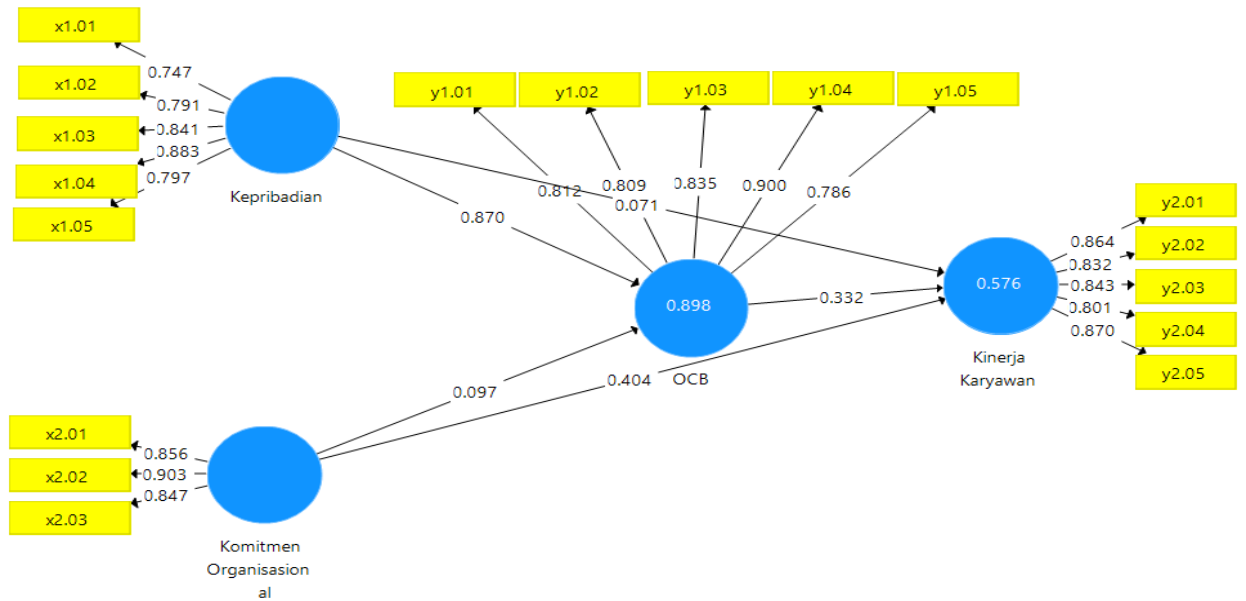
Resp	OCB (Y1)						Kinerja Karyawan (Y2)					
	y1.01	y1.02	y1.03	y1.04	y1.05	y1	y2.01	y2.02	y2.03	y2.04	y2.05	y2
1	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24
2	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19
7	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
10	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19
11	5	4	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21
12	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24
14	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
16	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
19	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17
20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	5	4	3	4	3	19	4	4	3	4	4	19
28	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15
29	4	4	3	3	2	16	4	3	4	3	3	17
30	4	4	3	2	3	16	4	3	4	3	3	17
31	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	20
32	5	3	5	4	3	20	2	4	2	4	4	16
33	5	5	5	4	3	22	5	3	3	3	5	19
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	5	3	4	4	3	19	4	5	3	3	3	18
36	3	5	4	3	5	20	3	3	4	3	5	18
37	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
38	3	3	4	3	2	15	3	3	3	3	3	15
39	5	4	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21
40	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24
42	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
44	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
45	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20

46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
47	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17
48	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
50	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
51	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
52	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
54	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
57	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
60	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
61	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
62	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24
64	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
66	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	4	22
67	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
69	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17
70	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
71	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
74	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
76	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
77	5	4	4	4	3	20	4	4	3	4	4	19
78	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15
79	4	4	4	3	2	17	4	3	4	3	3	17
80	4	4	4	2	3	17	4	3	4	3	3	17
81	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	20
82	5	3	3	4	3	18	2	4	2	4	4	16
Σ	359	325	326	333	328	1671	338	331	329	304	335	1637
$\overline{X P_s - p}$	4,38	3,96	3,98	4,06	4,00	20,38	4,12	4,04	4,01	3,71	4,09	19,96
$(\overline{X P_s - p})/5$	0,88	0,79	0,80	0,81	0,80	4,08	0,82	0,81	0,80	0,74	0,82	3,99
Ps - P	87,56	79,27	79,51	81,22	80	407,561	82,44	80,73	80,24	74,15	81,71	399,27
Rata-rata						81,51						79,85

Lampiran 3.

Hasil SmartPLS

1. Sebelum diboostaping



Matrix

Path Coefficients

	Kepribadian	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	OCB_
Kepribadian		0.071		0.870
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasional		0.404		0.097
OCB_		0.332		

Indirect Effects

Total Indirect Effects		Specific Indirect Effects		Copy to CI
	Kepribadian	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	OCB_
Kepribadian		0.288		
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasional		0.032		
OCB_				

Total Effects

Matrix	Cof			
	Kepribadian	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	OCB_
Kepribadian		0.359		0.870
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasional		0.437		0.097
OCB_		0.332		

Outer Loadings

Matrix				
	Kepribadi...	Kinerja Ka...	Komitme...	OCB_
x1.01	0.747			
x1.02	0.791			
x1.03	0.841			
x1.04	0.883			
x1.05	0.797			
x2.01			0.856	
x2.02			0.903	
x2.03			0.847	
y1.01				0.812
y1.02				0.809
y1.03				0.835
y1.04				0.900

Outer Loadings

Matrix				
	Kepribadi...	Kinerja Ka...	Komitme...	OCB_
x2.03			0.847	
y1.01				0.812
y1.02				0.809
y1.03				0.835
y1.04				0.900
y1.05				0.786
y2.01		0.864		
y2.02		0.832		
y2.03		0.843		
y2.04		0.801		
y2.05		0.870		

Outer Weights

Matrix				
	Kepribadian	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	OCB_
x1.01	0.235			
x1.02	0.241			
x1.03	0.229			
x1.04	0.275			
x1.05	0.249			
x2.01			0.405	
x2.02			0.403	
x2.03			0.342	
y1.01				0.232
y1.02				0.227
y1.03				0.224
y1.04				0.275

Outer Weights

Matrix				
	Kepribadian	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	OCB_
x2.03			0.342	
y1.01				0.232
y1.02				0.227
y1.03				0.224
y1.04				0.275
y1.05				0.246
y2.01		0.250		
y2.02		0.200		
y2.03		0.207		
y2.04		0.242		
y2.05		0.286		

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	
	R Square	R Square Adjusted	
Kinerja Karyawan	0.576	0.560	
OCB_	0.898	0.895	

f Square

Matrix	f Square			
		Kepribadian	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional
Kepribadian			0.001	2.885
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasional			0.145	0.036
OCB_			0.026	

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy to Clipboar
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Kepribadian	0.871	0.875	0.907	0.661	
Kinerja Karyawan	0.898	0.908	0.924	0.709	
Komitmen Organisasional	0.838	0.845	0.903	0.756	
OCB_	0.886	0.891	0.917	0.688	

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait ...	Heterotrait-Monotrait ...	Copy
	Kepribadian	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	OCB_
Kepribadian	0.813			
Kinerja Karyawan	0.701	0.842		
Komitmen Organisasional	0.782	0.718	0.869	
OCB_	0.946	0.713	0.777	0.829

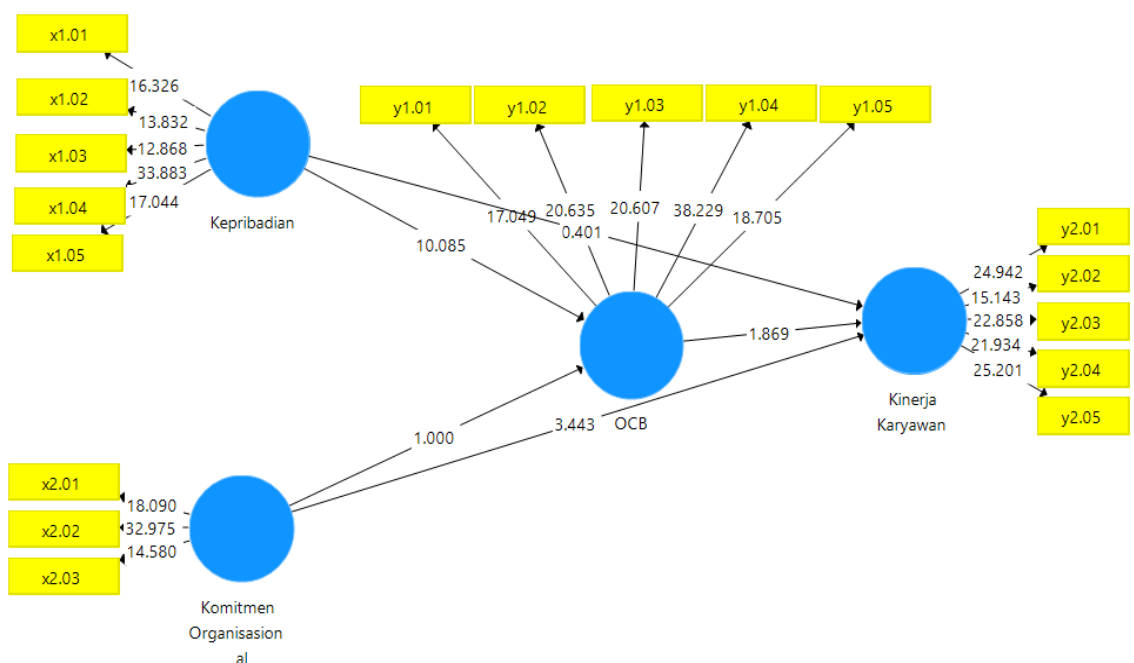
Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values	Inner VIF Values
	VIF
x1.01	1.615
x1.02	2.052
x1.03	2.306
x1.04	2.947
x1.05	2.157
x2.01	1.796
x2.02	2.398
x2.03	2.009
y1.01	2.605
y1.02	2.491
y1.03	2.764
y1.04	4.082

Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values	Inner VIF Values
	VIF
x2.03	2.009
y1.01	2.605
y1.02	2.491
y1.03	2.764
y1.04	4.082
y1.05	2.079
y2.01	3.162
y2.02	2.389
y2.03	2.771
y2.04	2.033
y2.05	2.418

2. Setelah dibootstrapping



Kepribadian -> OCB_	0.870	0.880	0.086	10.085	0.000
Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	0.404	0.409	0.117	3.443	0.001
Komitmen Organisasional -> OCB_	0.097	0.088	0.097	1.000	0.318
OCB -> Kinerja Karyawan	0.332	0.330	0.178	1.869	0.062

Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kepribadian -> Kinerja Karyawan	0.288	0.291	0.161	1.788	0.074	
Kepribadian -> OCB_						
Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	0.032	0.028	0.040	0.812	0.417	
Komitmen Organisasional -> OCB_						
OCB_ -> Kinerja Karyawan						

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kepribadian -> OCB_ -> Kinerja Karyawan	0.288	0.291	0.161	1.788	0.074	
Komitmen Organisasional -> OCB_ -> Kinerja Karyawan	0.032	0.028	0.040	0.812	0.417	

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample...	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kepribadian -> Kinerja Karyawan	0.359	0.363	0.117	3.059	0.002	
Kepribadian -> OCB_	0.870	0.880	0.086	10.085	0.000	
Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	0.437	0.438	0.113	3.870	0.000	
Komitmen Organisasional -> OCB_	0.097	0.088	0.097	1.000	0.318	
OCB_ -> Kinerja Karyawan	0.332	0.330	0.178	1.869	0.062	

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples		
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
x1.01 <- Kepribadian	0.747	0.748	0.046	16.326	0.000
x1.02 <- Kepribadian	0.791	0.789	0.057	13.832	0.000
x1.03 <- Kepribadian	0.841	0.839	0.065	12.868	0.000
x1.04 <- Kepribadian	0.883	0.882	0.026	33.883	0.000
x1.05 <- Kepribadian	0.797	0.796	0.047	17.044	0.000
x2.01 <- Komitmen Organisasional	0.856	0.860	0.047	18.090	0.000
x2.02 <- Komitmen Organisasional	0.903	0.904	0.027	32.975	0.000
x2.03 <- Komitmen Organisasional	0.847	0.846	0.058	14.580	0.000
y1.01 <- OCB_	0.812	0.809	0.048	17.049	0.000
y1.02 <- OCB_	0.809	0.810	0.039	20.635	0.000
y1.03 <- OCB_	0.835	0.834	0.041	20.607	0.000
y1.04 <- OCB_	0.900	0.903	0.024	38.229	0.000

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples		
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
x2.03 <- Komitmen Organisasional	0.847	0.846	0.058	14.580	0.000
y1.01 <- OCB_	0.812	0.809	0.048	17.049	0.000
y1.02 <- OCB_	0.809	0.810	0.039	20.635	0.000
y1.03 <- OCB_	0.835	0.834	0.041	20.607	0.000
y1.04 <- OCB_	0.900	0.903	0.024	38.229	0.000
y1.05 <- OCB_	0.786	0.787	0.042	18.705	0.000
y2.01 <- Kinerja Karyawan	0.864	0.867	0.035	24.942	0.000
y2.02 <- Kinerja Karyawan	0.832	0.828	0.055	15.143	0.000
y2.03 <- Kinerja Karyawan	0.843	0.843	0.037	22.858	0.000
y2.04 <- Kinerja Karyawan	0.801	0.801	0.037	21.934	0.000
y2.05 <- Kinerja Karyawan	0.870	0.874	0.035	25.201	0.000

Outer Weights

	Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias		
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
x1.01 <- ...	0.235	0.236	0.018	13.335	0.000
x1.02 <- ...	0.241	0.240	0.018	13.503	0.000
x1.03 <- ...	0.229	0.228	0.017	13.719	0.000
x1.04 <- ...	0.275	0.276	0.021	13.412	0.000
x1.05 <- ...	0.249	0.248	0.018	13.579	0.000
x2.01 <- ...	0.405	0.405	0.030	13.694	0.000
x2.02 <- ...	0.403	0.403	0.028	14.281	0.000
x2.03 <- ...	0.342	0.340	0.019	17.597	0.000
y1.01 <- ...	0.232	0.229	0.012	18.707	0.000
y1.02 <- ...	0.227	0.228	0.013	16.827	0.000
y1.03 <- ...	0.224	0.223	0.013	17.274	0.000
y1.04 <- ...	0.275	0.276	0.016	16.842	0.000

Outer Weights

	Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ..		
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
x2.03 <- ...	0.342	0.340	0.019	17.597	0.000
y1.01 <- ...	0.232	0.229	0.012	18.707	0.000
y1.02 <- ...	0.227	0.228	0.013	16.827	0.000
y1.03 <- ...	0.224	0.223	0.013	17.274	0.000
y1.04 <- ...	0.275	0.276	0.016	16.842	0.000
y1.05 <- ...	0.246	0.247	0.016	14.946	0.000
y2.01 <- ...	0.250	0.250	0.019	13.390	0.000
y2.02 <- ...	0.200	0.198	0.023	8.656	0.000
y2.03 <- ...	0.207	0.209	0.017	12.520	0.000
y2.04 <- ...	0.242	0.242	0.021	11.747	0.000
y2.05 <- ...	0.286	0.285	0.027	10.563	0.000