BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan dimana peneliti melakukan penelitian. Penulis melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang bertempat di tamansari no.55 Bandung. Berikut disajikan beberapa bagian mengenai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

4.1.1 Sejarah Singakat Perusahaan

PUSLAHTA keberadaannya di jawa barat pada tahun 1997, yaitu dengan adanya proyek pembangunan komputer pemerintah provinsi daerah tingakat 1 jawa barat. Proyek tersebut dimaksudkan untuk mempersiapkan sarana prasarana dalam rangka memasuki era komputer. Tanggal 8 April 1978 meresmikan pendirian ***Kantor Pusat Pengolahan Data (PUSLAHTA)*** Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat yang berkedudukan di jalan Tamansari No. 57 Bandung. Pada tanggal 29 Juni 1981 pendirian Kantor PUSLAHTA dikukuhkan tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengolahan Data Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat.

PUSLAHTA Kurang lebih 14 tahun sejak didirikan pada tanggal 27 juni 1992 sesuai dengan keputusan Gubernur kepala daerah tingkat 1 jawa barat PUSLAHTA dibubarkan. PUSLAHTA dialihkan ke kantor Bappeda provinsi daerah tingkat I jawa barat. KPDE provinsi daerah tingkat I jawa barat resmi menjadi sala satu ***unit pelaksanaan daerah yang struktural pada tanggal*** 10 juli

1995**.** Berdasarkan peraturan daerah provinsi jawa barat tanggal 12 desember 2000 tentang lembaga teknis daerah provinsi jawa barat di tetapkan ***Badan Pengembangan Sistem Informasi Dan Telematika Derah*** (BAPESITELDA) sebagai pengembangan dari kantor pengolahan data elektronik yaang dibentuk berdasarkan keputusan gubernur. Berdasarkan perda nomor 21 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah provinsi jawa barat, maka Bapesitelda provinis jabar diganti menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi jawa barat disingkat DISKOMINFO yang berlokasi di jalan tamansari no.55 Bandung.

4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Terwujudnya efektifitas dan efesiensi komunikasi dan informatika penyelenggaraan pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan bandung sebagai kota jawa bermartabat.

Misi Perusahaan

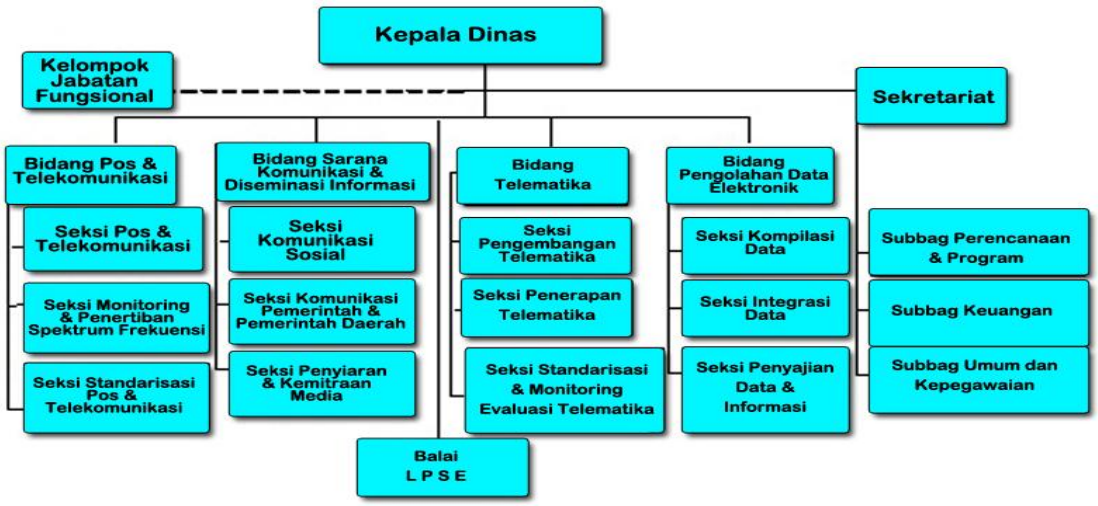
- Meningkatkan dan mengembangkan kemitraan, pemberdayaan dan penyalahgunaan prasarana dan sarana komunikasi dan inforamtika.
- Meningkatkan layanan publik dan peberdayaan masyarakat dalam meningkatkan komunikasi dialogis.
- Meningkatkan pelayanan informasi dan pemberdayaan potensi masyarakat dalam rangka mewujudkan budaya masyarakat berbasis teknologi informasi.
- Meningkatkan kerjasama,kemitraan dan pemberdayaan lembaga komunikasi dan informatika pemerintah dan masyarakat.

- Mendorong peran media massa dalam rangkat meningkatkan informasi yang beretika dan bertanggung jawab.
- Meningkatkan sumber daya mannusia bidang komunikasi dan informatika yang handal.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Diskominfo difungsikan untuk suatu program kerja yang dimana dalam setiap posisi menanggung tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Pemegang jabatan dapat mengetahui dengan pasti macam-macam fungsi atau aktivitas di dalam pekerjaannya sehingga mempermudah pekerjaan secara menyeluruh, mempermudah untuk membagai bagian-bagian mana saja yang harus dikerjakan atau tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan oleh setiap pegawai. Sehingga dengan adanya struktur organisasi didalam perusahaan pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan teratur.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA BANDUNG



Gambar 4.1 Struktur Orgnisasi Diskominfo

4.1.2.1 Deskripsi Jabatan

Adapun deskripsi tugas / *job description* untuk setiap bagian yang terlibat dalam tugas dan wewenang dan tanggung jawab dari tiap-tiap jabawatan yang terdapat di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung adalah:

A. Kepala Dinas

Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengawasi, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang komunikasi dan informatika sesuai dengan kewenangannya.

B. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Kepala Dinas dalam memimpin, membina, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas lingkup pengelolaan dan pelayanan kesekretariatan dan pengkoordinasian tugas-tugas bidang.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Sekretaris mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan dan rencana kerja dinas;
- Pelaksanaan pengkoordinasian pengelolaan dan pelayananan administrasi kesekretariatan dinas yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, program dan keuangan;
- Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan laporan kegiatan dinas;
- Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan;

- Pelaksanaan tugas lain dari pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Sekretaris membawahkan :

a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Sekretaris lingkup pelayanan administrasi umum dan administrasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok, Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- Penyusunan rencana dan program lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
- Pengolahan administrasi umum yang meliputi pengolahan naskah dinas, penataan kearsipan dinas. Penyelenggaraan kerumahtangga dinas, dan pengelolaan perlengkapan;
- Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan, penyiapan dan penyimpanan data kepegawaian, penyiapkan bahan usulan mutasi cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai;
- Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

b) Sub Bagian Kuangan dan Program;

Kepala sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok sekertaris lingkup pelayanan administrasi umum dan administrasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala subbagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi:

- Penyusunan rencana dan program lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
- Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan dinas. Penyelenggaraan kerumahtangaan dinas, dan pengelolaan perlengkapan;
- Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan, penyiapan dan penyimpanan data kepegawaian, menyimpanan bahan usulan mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai;
- Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

c) Sub.Bagian Keuangan dan Program

Kepala subbagian keuangan dan program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok sekretaris lingkup dan program.

Dalam melaksanakan tugas pokok, subbagian keuangan dan program mempunyai fungsi:

- Pengkoordinasian penyiapan bahan penyusunan rencana keuangan dan program kegiatan dinas;
- Pelaksanaan penyusunan program dan rencana kerja Dinas;
- Pelaksanaan meyusunan bahan pedoman teknis operasional pelaksanaan urusan dan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika;

- Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan urusan pemerintah, program dan kebijakan dibidang komunikasi dan informatika;
- Pengkoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas, program dan kegiatan dinas;
- Pengkoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan pelaporan pelaksanaan unrusan pemerintah dan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika;
- Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup kegiatan sub bagian keuangan dan program.

C. Bidang Pos dan Telekomunikasi

Kepala Bidang Pos dan Telekomunikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Kepala Dinas lingkup pos dan telekomunikasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala bidang pos dan telekomunikasi mempunyai fungsi:

- Perencanaan dan penyusunan program lingkup pengendalian dan telkomunikasi serta pemberdayaan pos dan telekomunikasi.
- Penyusunan petunjuk teknis lingkup pengendalian dan telekomunikasi serta pemberdayaan pos dan telekomunikasi;
- Pelaksanaan lingkup pengendalian dan telekomunikasi serta pemberdayaan pos dan telekomunikasi;
- Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengendalian dan telekomunikasi serta pemberdayaan pos dan telekomunikasi.

Kepala bidang pos dan telekomunikasi membawahkan:

a. Seksi pengendalian Pos dan Telekomunikasi.

Kepala seksi pengendalian pos dan telekomunikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala kepala bidang pos dan telekomunikasi lingkup pengendalian pos dan telekomunikasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi pengendalian pos dan telekomunikasi mempunyai fungsi:

- Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pengendalian pos dan telekomunikasi;
- Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup pengendalian pos dan telekomunikasi;
- Pelaksanaan lingkup pengendalian pos dan telekomunikasi yang meliputi pendataan agen pengirim paket dan wartelm pembinaan teknis penyelenggaraan pos dan telekomunikasi;
- Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pos dan telekomunikasi;
- Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengendalian pos dan telekomunikasi.

b. Seksi pemberdayaan pos dan telekomunikasi

Kepala seksi pemberdayaan pos dan telekomunikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala bidang pos dan telekomunikasi lingkup pemberdayaan pos dan telekomunikasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi pemberdayaan pos dan telekomunikasi mempunyai fungsi:

- Pengumpulan dan penganalisanaan data lingkup pemberdayaan pos dan telekomunikasi;
- Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup pemberdayaan pos dan telekomunikasi;
- Pelaksanaan lingkup pemberdayaan pos dan telekomunikasi yang meliputi fasilitas pembinaan dan pemberdayaan pos dan telekomunikasi penyediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana pos dan telekomunikasi sebagai media informasi;
- Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pemberdayaan pos dan telekomunikasi.

D. Bidang Telematika

Kepala bidang telematika mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala dinas lingkup telematika.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala bidang telematikan mempunyai fungsi :

- Perancanaan dan penyusunan program lingkup sarana dan prasarana telematika serta e-government dan pemberdayaan telematika;
- Penyusunan petunjuk teknis lingkup sarana dan prasarana telematika serta e-government dan pemberdayaan dan telematika;
- Pelaksanaan lingkup sarana dan prasarana telematika serta e-government dan pemberdayaan telematika;

- Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup sarana dan prasarana telematika serta e-government dan pemberdayaan telematika.

Kepala Bidang Telematika membawakan :

a. Seksi Sarana dan Prasarana Telematika;

Kepala seksi Sarana dan Prasarana Telematika mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala bidang telematika lingkup sarana dan prasarana telematika.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi Sarana dan Prasarana Telematika mempunyai fungsi ;

- Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup sarana dan prasarana telematika;
- Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup sarana dan prasarana telematika;
- Pelaksanaan lingkup sarana dan prasarana telematika yang meliputi pengumpulan dan penganalisaan data dan penyusunan rencana teknis pengembangan sistem teknologi informasi, perangkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan interkoneksi data serta penyusunan database, penyusunan rencana induk pengembangan dan rencana detail pengembangan teknologi informasi daerah serta pengkajian dan kerja sama teknik lingkup teknologi informasi;
- Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup sarana dan prasaran telematika.

b. Seksi e-egovernment dan peberdayaan telematika;

Kepala seksi e-government dan pemberdayaan telematika mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala bidang telematika lingkup e-government dan pemberdataan telematika.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi e-government dan pemberdayaan telematika mempunyai fungsi ;

- Pengumpulan dan penganalisa data lingkup e-government dan pemberdayaan telematika;
- Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup e-government dan pemberdayaan telematika;
- Pelaksanaan lingup e-government dan pemberdayaan telematika yang meliputi pengumpulan dan penganalisaan data dan penyusunan rencana teknis pembangunan sistem teknologi informasi serta perngkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan terkoneksi.

E. Bidang Desiminasi informasi

Kepala bidang desiminasi informasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala Dinas lingkup desiminasi informasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala bidang desiminasi informasi mempunyai fungsi :

- Perencanaan dan penyusunn program lingkup pengelolaan data informasi, serta komunikasi dan multimedia;

- Pelaksanaan dan penyusunan petunjuk teknis dan bahan kebijakan pengelolaan data informasi, serta komunikasi dan multimedia;
- Pelaksanan lingkup pengelolaan data informasi, serta kemunikaso dan mulitmedia;
- Menitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanan lingkup pengelolaan data informasi dan komunikasi serta multimedia.

Kepala Bidang Desiminasi Informasi membawakan ;

a. Seksi Pengelolaan Data dan Informasi;

Kepala seksi pengolahan data dan informasi mempunyai tugas pokok melakasakan sebagian tugas pokok kepala bidang desiminasi informasi lingkup pengolahan data dan informasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok, seksi pengolahan data dan informasi mempunyai fungsi :

- Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pengolahan data dan informasi;
- Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup pengolahan data dan informasi;
- Pelaksanaan lingkup pengolahan data dan informasi yang meliputi data dan informasi pengaduan masyarakat baik dari media elektronik dan cetak serta tatap muka;
- Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengolahan data dan informasi.

b. Seksi Komunikasi dan Multimedia

Kepala seksi komunikasi dan multimedia mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala bidang desiminasi informasi lingkup komunikasi dan pengaduan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi kemunikasi dan multimedia mempunyai fungsi :

- Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup komunikasi dan multimedia;
- Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup komunikasi dan multimedia;
- Pelaksanaan lingkup komunikasi dan multimedia yang meliputi menghimpun dan menganalisa data yang diarsipkan, diimplementasikan serta disosialisasikan dalam bentuk multimedia, dan penerbitan media cetak serta penyelenggaraan media interaktif;
- Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup komunikasi dan multimedia.

F. Bidang Hubungan Masyarakat

Kepala bidang hubungan masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala dinas lingkup hubungan masyarat.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala bidang hubungan masyarakat mempunyai fungsi ;

- Perancanaan dan penyusunan program lingkup peliputan dan dokumentasi serta kemitraan dan publikasi;
- Penyusunan petunjuk teknis lingkup peliputan dan dokumentasi serta kemitraan median dan publikasi;

- Pelaksanaan dan pengkoodinasian lingkup peliputan dan dokumentasi serta kemitraan dan pulikasi;
- Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup peliputan dan dokumentasi serta kemitraan dan publikasi.

Kepala Bidang Hubungan Masyarakat membawakan :

a. Seksi Peliputan dan Dokumentasi;

Kepala seksi peliputan dan dokumentasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala bidang hubungan masyarakat lingkup peliputan dan dokumentasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi peliputan dan dokumentasi mempunyai fungsi :

- Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup peliputan dan dokumentasi;
- Penyiapan bahann petunjuk teknis lingkup peliputan dan dokumentasi;
- Pelaksanaan lingkup peliputan dan dokumentasi yang meliputi kegiatan eksekutif, legislatif, konferensi pers, *press release*;
- Pelaksanaan pengawasan dan pengandalian penyelenggaraan peliputan dan dokumentasi;
- Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup peliputan dan dokumentasi.

b. Seksi Kemitraan Media dan Publikasi.

Kepala Seksi Kemitraan dan Media Publikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok kepala bidang hubungan masyarakat lingkup kemitraan media dan publikasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi kemitraan media dan publikasi mempunyai fungsi :

- Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup kemitraan media dan publikasi;
- Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup kemitraan media dan publikasi;
- Pelaksanaan lingkup kemitraan media dan publikasi yang meliputi pengembangan kemitraan media skala kota, pemberdayaan dan pengembangan media elektronik dan cetak;

G. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Rincian tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan tata kerja UPT pada Dinas akan diatur dan ditetapkan oleh Peraturan Walikota tersendiri.

H. Kelompok Jabatan Fungsional

1) Kelompok Jabatan Fungsional pada Dinas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas berdasarkan keahlian dan spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
2) Kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

4.2 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini akan membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 53 pegawai di Dinas Komunikasi

dan Informatika kota Bandung. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu Kepribadian, Kepuasan Kerja Pegawai Dan Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior)

Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

Jawaban responden atas sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

4.2.1 Karkteristik Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika kota Bandung yang dimana penelitian ini

berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jabatan. Dan sampel yang diambil yaitu sebanyak 53 responden, dan penulis akhirnya memperoleh karakteristik dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	**29**	**55**
Wanita	**24**	**45**
Jumlah	**53**	**100**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2015

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung adalah laki-laki 29 pegawai dengan presentase sebanyak 55% dan sisanya sebanyak 24 pegawai dengan presentase 45% merupakan wanita. Banyaknya pegawai laki-laki di DISKOMINFO Hal ini di karenakan beberapa pekerjaan membutuhkan keahlian khusus dan keahlian ini diominasi oleh para kaum laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 Tahun	**0**	**0**
20-29 Tahun	**13**	**25**
30-49 Tahun	**32**	**60**
Diatas 50 Tahum	**8**	**15**
Total	**53**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2016

Dari tabel di atas menunjukan bahwa mayoritas pegawai DISKOMIFO Bandung berada pada tingkatan usia 30 hingga 49 tahun adalah 32 pegawai dengan presentase sebasar 60% sedangkan pada usia 20 sampai 29 adalah 13 pegawai dengan presentase sebesar 25% sisanya yang berusia diatas 50 tahun adalah 8 pegawai dengan presentase sebesar 15%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai DISKOMINFO bandung sebagian besar didominasi pada rentan usia 30>49, yang dimana pada tingkat usia ini dapat mempermudah organisasi dalam melakukan pekerjaan dan pengambilan keputusan yang tepat karena pada tingkat usia ini pegawai memiliki tingkat berpengalaman yang lebih tinggi dan kematangan pemikiran dibandingkan dengan pegawai yang berusia muda, tetapi dalam rentan usia 30>49 berkemungkinan menurunnya produktivitas kinerjanya pegawai.

Hal ini berkaitan dengan apa yang di paparkan oleh Male Emporium dalam artikel Meydianmey (2011) Pada usia 40-an seseorang telah merasa nyaman dengan karier yang dijalani, dengan pemahaman yang semakin mendalam mengenai industri yang digeluti. Seseorang pada tahap ini termotivasi untuk terlibat dalam perencanaan strategis, inovasi, dan pengambilan resiko bagi kepentingan organisasi. Mereka memiliki kemampuan untuk menggunakan pengaruhnya, baik internal maupun eksternal dalam proses pengambilan keputusan.

4.3 Analisis Deskriptif

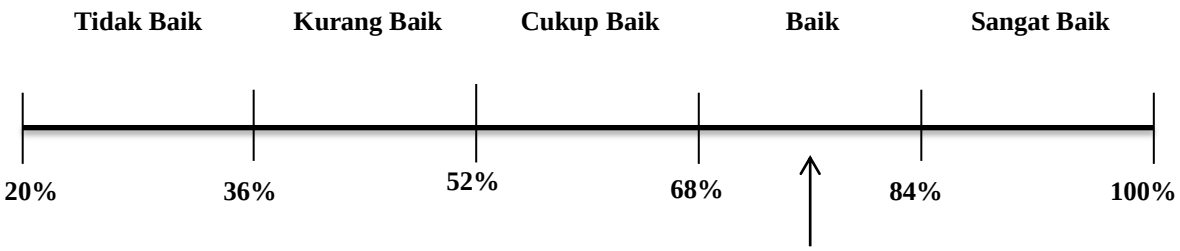
Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti meliputi akuntansi sektor publik, anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Untuk memberikan interpretasi terhadap skor tanggapan responden, peneliti melakukan kategorisasi dengan melihat persentase skor aktual terhadap skor ideal dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

No.	Persentase Jumlah Skor	Kriteria
1	20,0% - 36,0%	Tidak Baik
2	36,1% - 52,0%	Kurang Baik
3	52,1% - 68,0%	Cukup baik
4	68,1% - 84,0%	Baik
5	84,1% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Narimawati (2007:85)

Apabila disajikan kedalam gambar garis kontinum, kriteria persentase skor tersebut akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2
Garis Kontinum Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

4.3.1 Tanggapan Responde Mengenai Kepribadian Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung

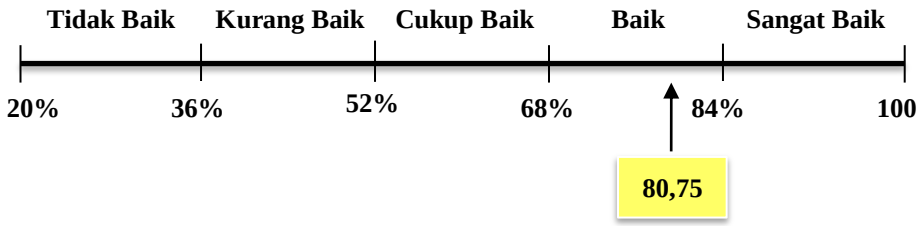
Dalam penelitian yang dilakukan variabel kepribadian pegawai diukur dengan dimensi ekstraversi, kemampuan untuk bersepakat, kenurania pegawai, stabilitas emosi, dan keterbukaan pada pengalaman. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

No.	Dimensi	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Ekstraversi	870	1060	82,08%	Baik
2	Kemampuan Bersepakat	438	530	82,64%	Baik
3	Kenuranian	1112	1325	83,92%	Baik
4	Stabilitas Emosi	355	530	66,98%	Cukup Baik
5	Terbuka pada Pengalaman	435	530	82,08%	Baik
Persentase Skor Dicapai		**3210**	**3975**	**80,75%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden terhadap dimensi mengenai kepribadian pegawai. Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase skor tanggapan yang diperoleh adalah sebesar 80,75%. Jika disajikan dalam garis kontinum, nilai persentase skor tersebut akan tampak seperti berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum Kepribadian Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Pada gambar garis kontinum di atas, tampak jelas bahwa persentase skor sebesar 80,75% termasuk dalam kategori "baik" dikarenakan berada pada interval "68,01%-84%". Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung memiliki kepribadian yang baik.

Kepribadian yang baik yang dimiliki oleh pegawai diskominfo kota bandung ini dapat memberikan dampak yang baik pada organisasi yang dimana tingkat kinerja pegawai dapat meningkat, bahkan tingkat kenyamanan pegawai dalam bersosialisasi dengan sesama rekan kerja atau pimpinannya dapat memberikan dampak yang baik pada pekerjaan yang dimana pegawai bisa dengan bebas melakukan pekerjaan sesuai yang mereka inginkan bahkan pegawai dapat memiliki ide-ide kreatif dalam bekerja hal ini dikarenakan tingkat sosialisasi pegawai dengan sesama rekan kerjanya terjalin dengan sangat nyaman.

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh George dan Zhou, 2001, woodman, 1993 dalam Arief Rahman Hakim (2010) menyebutkan bahwa salah satu ciri kepribadian yang dihubungkan dengan kinerja kreatif individu dalam organisasi adalah keterbukaan terhadap pengalaman. Dalam suatu organisasi pasti ada beberapa individu yang mempunyai sikap terbuka dalam

segala hal. Individu yang terbuka tersebut cenderung lebih kreatif dari pada anggota organisasi yang lain. Karena itu keterbukaan menjadi bagian dari ciri-ciri kepribadian yang mempunyai kinerja kreatif dalam organisasi.

1) Dimensi Ekstraversi

Tabel 4.5

Skor Tanggapan Mengenai Ekstraversi Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
1	Anda mudah menyesuaikan diri di lingkungan kerja	6	46	0	1	0	53	216	265	81,51%	Setuju
		11,3	86,8	0,0	1,9	0,0	100				
2	Anda sangat mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja anda dalam setiap melakukan berbagai pekerjaan	10	41	2	0	0	53	220	265	83,02%	Setuju
		18,9	77,4	3,8	0,0	0,0	100				
3	Anda selalu merasa nyaman ketika berinteraksi dengan rekan kerja anda	7	44	2	0	0	53	217	265	81,89%	Setuju
		13,2	83,0	3,8	0,0	0,0	100				
4	Anda lebih suka berkempok dengan rekan kerja dari pada sendiri	10	38	5	0	0	53	217	265	81,89%	Setuju
		18,9	71,7	9,4	0,0	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**870**	**1060**	**82,08%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai dimensi ekstraversi. Pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 82,08% dan termasuk dalam kriteria baik dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa pegawai memiliki ekstraversi yang baik, yang dimana mereka bisa saling bersosialisasi dengan baik dengan sesama rekan kerja, bisa menjaga keakraban dengan sesama rekan kerja maupun pimpinannya hal ini bertujuan untuk dapat bekerja sama dengan baik dalam hal pekerjaan organisasi mereka.

Hal ini berkaitan dengan apa yang di paparkan oleh Suryabrata (1995) dalam artikel blogspot.co.id (2016) "**Pengertian Dan Aspek-Aspek Kepribadian Ekstrovert Menurut Ahli**" yang menyatakan bahwa tipe kepribadian ekstrovert merupakan dimensi yang menyangkut hubungannya dengan perilaku individu khususnya dalam hal kemampuan mereka dalam menjalin hubungan dengan dunia luarnya. Karakter kepribadian ini dapat dilihat melalui luasnya hubungan individu dengan lingkungan sekitar mereka dan sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalin hubungan dengan individu lain khususnya ketika berada di lingkungan baru. Pola perilaku individu ekstrovert ditunjuk melalui sikapnya yang hangat, ramah, penuh kasih sayang, serta selalu menunjukkan keakraban terutama terhadap individu yang telah dikenal.

2) Dimensi Kemampuan Bersepakat

Tabel 4.6
Skor Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bersepakat Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
5	Anda memberikan tolerasi ketika tim kerja anda melakukan kesalahan dalam pekerjaannya	8	43	2	0	0	53	218	265	82,26%	Setuju
		15,1	81,1	3,8	0,0	0,0	100				

6	Anda mampu menahan semua tekanan yang terjadi dalam organisasi, baik itu pekerjaan, atasan maupun rekan kerja	13	36	3	1	0	53	220	265	83,02%	Setuju
		24,5	67,9	5,7	1,9	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**438**	**530**	**82,64%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai kemampuan bersepakat. Pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 82,64% dan termasuk dalam kriteria baik dikarenakan ada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan bersepakat yang baik, yang dimana pegawai diskominfo dapat saling menghargai dan bekerja sama antar sesama rekan kerjanya dalam pengambilan keputusan. Terjalinnya toleransi yang baik maka produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga dalam kondisi pekerjaan apa pun mereka dapat menahan semua tekanan dalam pekerjaannya.

Hal ini di paparkan oleh (Costa & McCrae, 1997) dalam Desi & veonika (2015) mengenai teori the big five personality yang dimana seseorang yang memiliki karakteristik kemampuna bersepakat antar sesama rekan kerja menggambarkan sifat orang yang mudah bekerjasama. Ia tidak mudah berkonflik dengan orang lain. Orang ini tidak selalu memperdebatkan hal-hal yang tidak begitu prinsip, ia memahami adanya perbedaan dan tidak selalu memaksakan kehendak. Ia pribadi yang rendah hati dan suka memberikan bantuan terhadap orang lain, ia pemain tim yang baik. Kebalikan dari trait ini adalah pribadi yang egois dan arogan.

3) Dimensi Kenuranian

Tabel 4.7
Skor Tanggapan Responden Mengenai Kenuranian Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
7	Anda selalu teliti dalam setiap melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan	8	41	3	1	0	53	215	265	81,13%	Setuju
		15,1	77,4	5,7	1,9	0,0	100				
8	Anda selalu bersikap ramah pada semua rekan kerja	13	39	1	0	0	53	224	265	84,53%	Sangat Setuju
		24,5	73,6	1,9	0,0	0,0	100				
9	Anda selalu berusaha untuk mengikuti semua peraturan dalam organisasi	12	40	1	0	0	53	223	265	84,15%	Sangat Setuju
		22,6	75,5	1,9	0,0	0,0	100				
10	Anda selalu mematuhi semua jadwal yang ditetapkan dalam organisasi	13	39	1	0	0	53	224	265	84,53%	Sangat Setuju
		24,5	73,6	1,9	0,0	0,0	100				
11	Anda sangat bertanggung jawab pada semua pekerjaan yang anda kerjakan	14	39	0	0	0	53	226	265	85,28%	Sangat Setuju
		26,4	73,6	0,0	0,0	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**1112**	**1325**	**83,92%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai kenuranian. Pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 83,92% dan termasuk dalam kriteria baik dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kenuranian yang baik yang dimana pegawai diskominfo kota bandung memiliki kepribadian yang sangat bertanggung jawab pada semua pekerjaan yang

mereka kerjakan sehingga mereka dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan apapun oleh organisasinya.

Hal ini di paparkan oleh (Costa & McCrae, 1997) dalam Desi & veonika (2015) mengenai teori the big five personality yang dimana seseorang yang memiliki karakteristik kenuranian (*conscientiousness*) yang menggambarkan seseornag yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, disiplin dan terorganisasi. Sedangkan orang yang tidak memilik sifat kenuranian adalah mereka yang bingung, tidak terorganisir dan tidak handal.

4) Dimensi Stabilitas Emosi

Tabel 4.8
Skor Tanggapan Responden Mengenai Stabilitas Emosi Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
12	Anda tidak memiliki kecemasan akan pekerjaan yang anda kerjakan dan selalu merasa percaya diri pada semua tugas yang diberikan atasan	2	16	22	11	2	53	164	265	61,89%	Ragu
		3,8	30,2	41,5	20,8	3,8	100				
13	Anda berusaha untuk menahan semua emosi ketika terjadi permasalahan dalam organisasi, permasalahan dengan atasan, rekan kerja atau pun pekerjaan itu sendiri	1	33	16	3	0	53	191	265	72,08%	Setuju
		1,9	62,3	30,2	5,7	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**355**	**530**	**66,98%**	**Cukup Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai stabilitas emosi. Pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 66,98% termasuk dalam kriteria cukup baik dikarenakan berada pada interval "52,01%-68%". Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki stabilitas emosi yang cukup baik yang dimana dalam melakukan pekerjaan pegawai diskominfo merasa tidak memiliki kecemasan dalam pekerjaan yang dilakukannya, namun kecemasan pegawai tidak selalu berada dalam tarap stabil hal ini dikarenakan adanya tingkat emosional yang selalu berubah-ubah dari masing-masing pegawai dan juga pegawai diskominfo terkadang mengalami tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan hal inilah yang menjadikan emosional pegawai diskominfo kurang stabil, maka dari itu stabilitas emosional pegawai diskominfo termasuk dalam tarap cukup baik.

Pegawai diskominfo juga dapat menahan emosinya dengan baik dapat dilihat dari presentase skor yang diperoleh yaitu sebesar 72,08% dengan kriteria yang menyatakan "Setuju", karena pada saat rapat kerja diadakan terkadang terjadi selisih pendapat dengan rekan kerja. Bisa dikatakan pegawai diskominfo akan merasa emosi ketika keputusan yang dibuat saat rapat tidak sesuai dengan yang mereka inginkan, tetapi diluar pembahasan kerja mereka akan kembali ramah seperti sedia kala.

Hal ini berkaitan seperti yang dipaparkan oleh Abbas (1997) dalam blogspot.co.id Dominique (2015) berpendapat bahwa emosi dikatakan menuju ketingkat stabil ditandai dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya organisasi dan integrasi dari semua aspek emosi. Individu akan mampu secara penuh mengekspresikan segala bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif.
2. Emosi menjadi bagian integral dari keseluruhan kepribadian. Individu memiliki sistem emosi yang profesional dalam keseluruhan struktur pribadinya
3. Individu dapat menyatakan emosinya secara tepat dan wajar.

5) Dimensi Keterbukaan akan Pengalaman

Tabel 4.9

Skor Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan akan Pengalaman Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
14	Anda cenderung terbuka terhadap ide-ide baru yang diterapkan oleh organsasi	9	43	1	0	0	53	220	265	83,02%	Setuju
		17,0	81,1	1,9	0,0	0,0	100				
15	Anda selalu melakukan inovasi dalam pekerjaan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan anda	6	44	3	0	0	53	215	265	81,13%	Setuju
		11,3	83,0	5,7	0,0	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								435	530	82,08%	Baik

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai keterbukaan akan pengalaman. Pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat nilai persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 82,08% termasuk dalam kriteria baik dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukan

bahwa pegawai memiliki keterbukaan akan pengalaman yang baik, dimana pegawai diskominfo sangat mendukung terhadap semua perubahan-perubahan dalam organisasinya bahkan pegawai terkadang melakukan inovasi dalam pekerjaannya dan hal ini memberikan dampak yang baik bagi pihak organisasi karena produktivitas kinerja pegawai meningkat.

Hal ini di paparkan oleh Wenny Yelnita (2013) pada Wordpress.Com yang dimana seseorang yang memiliki karakteristik keterbukan pada pengalaman mempunyai ciri mudah bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Seseorang dengan tingkat kertebukaan pada pengalaman yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi, broadmindedness, dan a world of beauty. *Openness* dapat membangun pertumbuhan pribadi. Pencapaian kreatifitas lebih banyak pada orang yang memiliki tingkat *openness* yang tinggi dan tingkat *agreeableness* yang rendah. Seseorang yang kreatif, memiliki rasa ingin tahu, atau terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi untuk suatu masalah.

4.3.2 Tanggapan Responde Mengenai Kepuasan kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung

Dalam penelitian yang dilakukan variabel kepuasan kerja pegawai diukur dengan dimensi Pekerjaan Itu Sendiri, Atasan, Promosi Jabatan, Upah Dan Gaji, Dan Rekan Kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dengan hasil sebagai berikut:

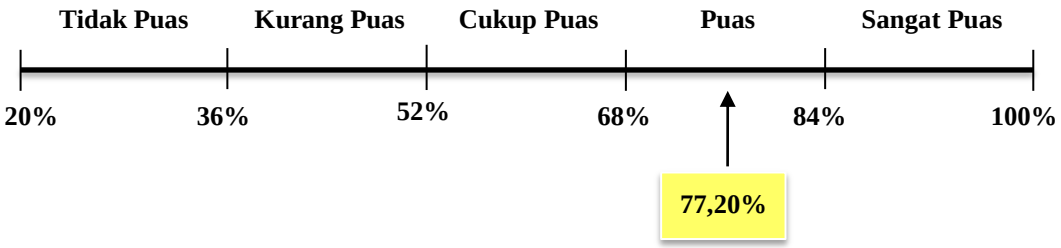
Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

No.	Dimensi	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Pekerjaan itu Sendiri	435	530	82,08%	Puas
2	Atasan	641	795	80,63%	Puas
3	Promosi Jabatan	513	795	64,53%	Cukup Puas
4	Upah dan Gaji	205	265	77,36%	Puas
5	Rekan Kerja	661	795	83,14%	Puas
Persentase Skor Dicapai		**2455**	**3180**	**77,20%**	**Puas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden terhadap indikator mengenai kepuasan kerja pegawai. Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase skor tanggapan yang diperoleh adalah sebesar 77,20%. Jika disajikan dalam garis kontinum, nilai persentase skor tersebut akan tampak seperti berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Pada gambar garis kontinum di atas, tampak jelas bahwa persentase skor sebesar 77,20% termasuk dalam kategori “puas” dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung tergolong puas pada pekerjaan yang digelutinya.

Data diatas dari beberapa dimensi memiliki kriteria “puas”, hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja pegawai diskominfo terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu puas akan gaji, pekerjaan, rekan kerja, dan rasa puas pada atasan. Dengan pengaruh tersebut menjadikan kinerja kerja pegawai meningkat dan tujuan organisasi pun tercapai.

Hal ini berkaitan dengan pendapat Robbin & Judge (2008) menyatakan bahwa yang menyebabkan pegawai memiliki rasa kepuasan akan pekerjaanya adalah dari segi (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendiri hampir merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepusana kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali memuaskan sebagian besar pegawai.

1. Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.11
Skor Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan itu Sendiri Pegawai Dsikominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
1	Pekerjaan yang anda kerjakan sangat menarik untuk dilakukan	6	42	5	0	0	53	213	265	80,38%	Setuju
		11,3	79,2	9,4	0,0	0,0	100				
2	Pekerjaan yang anda lakukan memberikan anda kesempatan untuk belajar	13	38	1	1	0	53	222	265	83,77%	Setuju
		24,5	71,7	1,9	1,9	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**435**	**530**	**82,08%**	**Puas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri. Pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 82,08% termasuk dalam kriteria puas dikarenakan berada pada interval "68,01%-84%". Hasil tersebut menunjukan bahwa pegawai diskominfo tergolong puas atas pekerjaan itu sendiri. Persentase skor paling tinggi yaitu sebesar 83,77% yang dimana sebagian pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan memberikan kesempatan untuk mereka belajar dan pekerjaan yang mereka kerjakan tergolong menarik untuk dikerjakan, dengan adanya pembelajaran dari apa yang mereka kerjakan akan memberikan kesempatan para pegawai dalam kesiapan untuk naik jabatan dikemudian hari.

Hal ini berkaitan seperti teori dimensi kepuasan kerja oleh luthans (2006) dalam Ai rohayati (2014) yang menyatakan sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama kepuasan kerja. Pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja melalui rancangan jabatan. Pekerjaan itu dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti *skill variety*, *task identity*, *task significant*, *autonomy* and *feedback* dari pekerjaan itu sendiri yang memberikan kontribusi pada kepuasan kerja.

2. Dimensi Atsan

Tabel 4.12
Skor Tanggapan Responden Mengenai Atasan pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
3	Kemampuan yang dimiliki atasan sudah sesuai dengan apa yang anda harapkan	5	44	3	1	0	53	212	265	80,00%	Setuju
		9,4	83,0	5,7	1,9	0,0	100				

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
4	Atasan selalu memberikan dukungan atas semua pekerjaan yang anda lakukan	10	40	1	1	1	53	216	265	81,51%	Setuju
		18,9	75,5	1,9	1,9	1,9	100				
5	Atasan selalu memberikan bantuan teknis dalam pekerjaan yang anda lakukakan	9	38	5	0	1	53	213	265	80,38%	Setuju
		17,0	71,7	9,4	0,0	1,9	100				
Persentase Skor Dicapai								**641**	**795**	**80,63%**	**Puas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai atasan. Pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat nilai persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 80,63% termasuk dalam kriteria puas dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan pegawai tergolong puas atas kepemimpinan dari atasanya.

Data diatas yang memiliki presentase skor tertinggi yaitu sebesar 81,51% yang dimana pegawai diskominfo merasa atasan selalu memberikan dukungan penuh atas semua pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sama persis dengan hasil temuan dilapangan yang dimana atasan selalu memberikan dukungan terhadap para pegawainya, bahkan atasan selalu bersikap ramah pada semua pegawai dan tidak pernah membedakan antara pimpinan dan bawahan. Atasan senantiasa memberikan arahan dan bantuan pada pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini lah yang menjadikan pegawai merasa nyaman dan merasa diperhatikan oleh atasannya sehingga dengan begitu kepuasan kerja pegawai diskominfo tercipta

dengan baik dan kinerja pegawai meningkat sehingga tujuan organisasi bisa tercapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2006:43) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Dimensi Promosi Dan Jabatan

Tabel 4.13
Skor Tanggapan Responden Mengenai Promosi dan Jabatan Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
6	Anda mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam organisasi	2	16	26	5	4	53	166	265	62,64%	Ragu
		3,8	30,2	49,1	9,4	7,5	100				
7	Anda mendapatkan kesempatan yang baik untuk mendapatkan promosi	1	21	25	6	0	53	176	265	66,42%	Ragu
		1,9	39,6	47,2	11,3	0,0	100				
8	Organisasi selalu adil dalam memberikan penghargaan pada setiap pegawai	0	21	23	9	0	53	171	265	64,53%	Ragu
		0,0	39,6	43,4	17,0	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**513**	**795**	**64,53%**	**Cukup Puas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai promosi dan jabatan. Pada tabel 4.13 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 64,53% dan termasuk dalam kriteria cukup

puas dikarenakan berada pada interval “52,01%-68%”. Hasil tersebut menunjukan pegawai cukup puas atas promosi dan jabatan yang diberikan oleh organisasi.

Kenaikan jabatan pada pegawai dinas masih perlu direkap ulang tentang persyaratan untuk rencana kenaikan jabatan. hal ini dikarenakan proses kenaikan jabatan terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama, dan proses seleksi yang sangat rumit sehingga membuat pegawai memerlukan waktu yang lama untuk berada pada tinggkat posisi yang lebih baik. Belum lagi tingkat pendidikan sangat diperhatikan dalam menempuh posisi yang diinginkan dan ini pula yang menjadi penghalang bagi pegawai yang memiliki keterbatasan pendidikan.

Kondisi promosi dan kenaikan jabatan ini seharusnya sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Badeni (2014:46) yang menyatakan bahwa seseorang dapat merasakan kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka, hal ini pun dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja seseorang.

4. Dimensi Upan Dan Gaji

Tabel 4.14
Skor Tanggapan Responden Mengenai Upah dan Gaji Pegawai Dsikominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
9	Penghasilan yang anda dapatkan sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan organisasi	4	40	7	2	0	53	205	265	77,36%	Setuju
		7,5	75,5	13,2	3,8	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**205**	**265**	**77,36%**	**Puas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai upah dan gaji. Pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat nilai persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 77,36% termasuk dalam kriteria puas dikarenakan berada pada interval "68,01%-84%". Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai tergolong puas atas upah dan gaji yang diberikan.

Dimensi ini menyebutkan bahwa pegawai diskominfo kota bandung telah merasa puas akan gaji yang diterimanya. Berdasarkan informasi dari salah satu pegawai diskominfo upah atau gaji ini sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini karena pemberian gaji dilakukan sesuai dengan tingkat golongan posisi pegawai dan pemberian gaji ini pun diberikan oleh pemerintah yang dimana upah diberikan sesuai standar pemerintah, disamping gaji pokok yang diterima, terkadang mereka mendapatkan uang bonus yang berupa penghargaan untuk setiap prestasi yang pegawai dapatkan. Dengan semua hal ini tingkat kepuasan pegawai berada dalam kategori puas.

Hal ini sesuai dengan dimensi yang dikemukakan oleh schleicher et al. (2004); luthans (2006:243); robbing & judge (2008:108); azzem (2010) yang menyatakan bahwa sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama atau beda. Hal ini bisa mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

5. Dimensi Rekan kerja

Tabel 4.15
Skor Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
10	Anda selalu menerima dukungan dari rekan kerja atas semua tugas yang anda lakukan	12	36	4	1	0	53	218	265	82,26%	Setuju
		22,6	67,9	7,5	1,9	0,0	100				
11	Anda selalu merasa nyaman dengan sesama rekan kerja anda	11	40	1	1	0	53	220	265	83,02%	Setuju
		20,8	75,5	1,9	1,9	0,0	100				
12	Rekan kerja selalu memberikan bantuan ketika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan	15	35	2	1	0	53	223	265	84,15%	Sangat Setuju
		28,3	66,0	3,8	1,9	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**661**	**795**	**83,14%**	**Puas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai rekan kerja. Pada tabel di atas, dapat dilihat nilai persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 83,14% termasuk dalam kriteria puas dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai puas atas rekan kerja yang dimilikinya.

Tanggapan responden dalam dimensi ini menunjukan bahwa terciptanya kepuasan kerja. Berdasarkan temuan dilapangan pegawai merasa nyaman berada dalam lingkungan kerjanya, begitu pula dengan sesama rekan kerja ini dicirikan pada tingkat kepedulian pegawai diskominfo kepada sesama rekan kerja, tingkat memberikan bantuan ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya

yang dimana presentase skor yang diperoleh sebesar 84,15%. Terjalinnya hubungan baik antar sesama rekan kerja menjadikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tingkat kerja sama dalam melakukan sebuah pekerjaan menjadi lebih nyaman.

Hal ini sesuai dengan dimensi yang dikemukakan oleh Schleicher Et Al. (2004); Luthans (2006:243); Robbing & Judge (2008:108); Azzem (2010) yang menyatakan bahwa sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam berinteraksi yang terjalin antar pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

4.3.3 Tanggapan Responde Mengenai Perilaku Ekstra Peran (OCB) Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung

Dalam penelitian yang dilakukan variabel perilaku ekstra peran (OCB) diukur dengan dimensi Sifat mementingkan orang lain, kenuranian, sikap bertanggung jawab, sikap sportif, dan kesopanan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dengan hasil sebagai berikut:

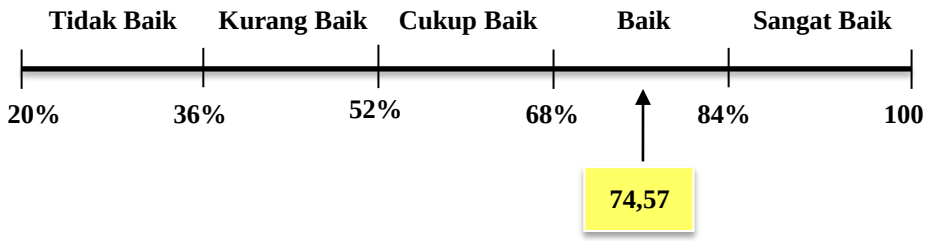
Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Sifat Mementingkan Orang Lain	177	265	66,79%	Cukup Baik
2	Kenuranian	529	795	66,54%	Cukup Baik
3	Sikap Bertanggung Jawab	409	530	77,17%	Baik
4	Sikap Sportif	422	530	79,62%	Baik
5	Kesopanan	439	530	82,83%	Baik
Persentase Skor Dicapai		**1976**	**2650**	**74,57%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden terhadap indikator mengenai OCB. Pada tabel di atas, dapat dilihat persentase skor tanggapan yang diperoleh adalah sebesar 74,57%. Jika disajikan kedalam garis kontinum, nilai persentase skor tersebut akan tampak seperti berikut:



Gambar 4.5

Garis Kontinum Mengenai Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Pada gambar garis kontinum di atas, tampak jelas bahwa persentase skor sebesar 74,57% termasuk dalam kategori “baik” dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan perilaku ekstra peran pada pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung tergolong baik. Dimana

pegawai diskominfo memiliki tingkat kesadaran dalam melakukan pekerjaan lebih dari pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Berdasarkan hasil temuan dilapangan pegawai diskominfo selalu melakukan pekerjaan diluar kewajiban kerjanya dan terkadang pula membantu pekerjaan rekannya tanpa mengharapkan imbalan. Sebagian pegawai terkadang bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi dengan tanpa adanya uang lembur. Perilaku ini memberikan dampak yang positif bagi pihak organisasi yang dimana dengan kesadaran pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang bukan kewajibannya menjadikan pekerjaan dalam organisasi lebih efektif dan lebih efisen.

Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Organ (1998) dalam johannes dan paul silitonga (2013) yang menyatakan bahwa seorang pegawai memiliki kesadaran yang tinggi dalam melakukan tugas pekerjaan diluar kewajiban dan melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan perusahaan tanpa mengharapkan pemberian reward organisasi. Bila dalam organisasi terdapat beberapa pegawai yang memiliki perilaku ekstra peran (OCB) maka dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Selanjutnya, rekapitulasi tanggapan responden untuk setiap dimensi dapat dilihat pada tabel dan uraian berikut:

1. Dimensi Sifat Mementingkan Orang Lain

Tabel 4.17
Skor Tanggapan Responden Mengenai Sifat Mementingan Orang Lain Pegawai Diskominfo

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
1	Anda selalu berupaya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya walaupun anda masih memiliki pekerjaan yang belum diselesaikan	0	25	21	7	0	53	177	265	66,79%	Ragu
		0,0	47,2	39,6	13,2	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**177**	**265**	**66,79%**	**Cukup Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai sifat mementingan orang lain. Pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 66,79% termasuk dalam kriteria cukup baik dikarenakan berada pada interval antara "52,01%-68%". Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki sifat mementingkan orang lain yang cukup baik. Yang berarti sikap membantu orang lain masih perlu ditingkatkan, karena sikap ini dapat meningkatkan flesibilitas kerja dalam organisasi bahkan dapat menciptakan solideritas terhadap sesama rekan kerja.

Kondisi yang terjadi pada sebagian pegawai Diskominfo bandung ini seharusnya sejalan dengan teori mengenai dimensi OCB yang dipaparkan oleh Organ et al (1998) dalam titisari (2014) perilaku karyawan yang menolong rekan

kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. Dimensi Kenuranian

Tabel 4.18

Skor Tanggapan Responden Mengenai Kenuranian

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
2	Anda selalu mendisiplikan diri pada semua peraturan organisasi	0	25	27	1	0	53	183	265	69,06%	Setuju
		0,0	47,2	50,9	1,9	0,0	100				
3	Anda selalu berusahaan untuk tiba lebih awal ditempat kerja, sehingga anda siap bekerja pada saat jam masuk kerja dimulai	1	38	14	0	0	53	199	265	75,09%	Setuju
		1,9	71,7	26,4	0,0	0,0	100				
4	Anda tidak pernah menghabiskan waktu kerja untuk berbincang-bincang diluar pekerjaan	0	12	22	14	5	53	147	265	55,47%	Ragu
		0,0	22,6	41,5	26,4	9,4	100				
Persentase Skor Dicapai								**529**	**795**	**66,54%**	**Cukup Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai kenuranian. Pada tabel 4.18 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 66,54% termasuk dalam kriteria cukup baik dikarenakan berada pada interval antara “52,01%-68%”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kenuranian yang cukup baik.

Pada kondisi ini pegawai diskominfo telah berusaha untuk bekerja melebihi dari apa yang diharapkan pihak organisasi yang dimana pegawai mencoba untuk mendisiplinkan diri pada semua peraturan yang diterapkan oleh organisasi dan mencoba untuk datang bekerja lebih awal dari jam kerja yang sudah ditetapkan. Namun tidak semua pegawai diskominfo melakukan hal tersebut, maka dari itu tingkat disiplin pegawai diskominfo perlu lebih ditingkatkan untuk tujuan kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan apa yang dipaparkan oleh Organ dan Ryan dalam Greenberg danBaron (2003) dalam Arum et, al (2013) yang menyatakan bahwa *Conscientiousness* (Kenuranian), mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal keperilakuan) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/ perusahaan.

3.Dimensi sikapa bertanggung jawab

Tabel 4.19
Skor Tanggapan Responden Mengenai Sikap Bertanggung Jawab

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
5	Anda selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi	4	35	12	2	0	53	200	265	75,47%	Setuju
		7,5	66,0	22,6	3,8	0,0	100				
6	Anda berinisiatif untuk membantu acara kebersamaan organisasi	7	39	4	3	0	53	209	265	78,87%	Setuju
		13,2	73,6	7,5	5,7	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**409**	**530**	**77,17%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai sikap bertanggung jawab. Pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 77,17% dan termasuk dalam kriteria baik dikarenakan berada pada interval "68,01%-84%". Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap bertanggung jawab yang baik.

Data hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa pegawai diskominfo telah berusaha untuk selalu melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas organisasi serta menjaga kondisi kerja yang nyaman diantar rekan kerja.

Hal ini sejalan dengan apa yang dipaparkan oleh Organ et, al (1988) dalam Titisari (2014) dalam teori dimensi OCB yang menyatakan bahwa civic viture merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengukuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

4. Dimensi Sikap Sportif

Tabel 4.20

Skor Tanggapan Responden Mengenai Sikap Sportif

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
7	Anda tidak pernah mengeluh dan selalu bersedia menerima apapun yang diterapkan oleh organisasi	6	33	12	2	0	53	202	265	76,23%	Setuju
		11,3	62,3	22,6	3,8	0,0	100				

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
8	Anda tidak pernah membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi	11	39	3	0	0	53	220	265	83,02%	Setuju
		20,8	73,6	5,7	0,0	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**422**	**530**	**79,62%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai sikap sportif. Pada tabel 4.20 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 79,62% dan termasuk dalam kriteria baik dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap sportif yang baik.

Dilihat dari tanggapan responden mengenai sikap sportif ini, presentasi skor tertinggi pada pernyataan mengenai “tidak membesar-besarkan masalah” dilihat pada skor 83,02% yang berada pada interval 68,01%-84%. Hal ini diartikan bahwa pegawai diskominfo selalu berpandangan positif disetiap permasalahan dalam organisasi. Pada presentase skor 76,23% yang berada pada interval 68,01%-84% yang dimana kriteria ini termasuk dalam kategori baik menunjukkan bahwa pegawai diskominfo tidak pernah mengajukan keberatan atas putusan-putusan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini terjadi karena semua putusan yang diberikan oleh organisasi adalah putusan yang diberikan oleh pihak pemerintah.

Hal ini sejalan dengan teori dimensi OCB yang dipaparkan oleh Organ et, al (1988) dalam Titisari (2014) yang menyatakan bahwa sikap sportif

(*sportmanship*) adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dlam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sikap sportif ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara pegawai, pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

5. Dimensi Kesopanan

Tabel 4.21

Skor Tanggapan Responden Mengenai Kesopanan

No.	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Jmlh	Indeks Skor		%	Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		Aktual	Ideal		
9	Anda selalu menghargai rekan kerja anda.	8	44	1	0	0	53	219	265	82,64%	Setuju
		15,1	83,0	1,9	0,0	0,0	100				
10	Anda tidak pernah membuat masalah dengan rekan kerja anda.	10	41	2	0	0	53	220	265	83,02%	Setuju
		18,9	77,4	3,8	0,0	0,0	100				
Persentase Skor Dicapai								**439**	**530**	**82,83%**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2016

Tabel di atas memberikan informasi mengenai skor tanggapan responden mengenai kesopanan. Pada tabel 4.21 di atas, dapat dilihat persentase skor yang diperoleh adalah sebesar 82,83% dan termasuk dalam kriteria baik dikarenakan berada pada interval “68,01%-84%”. Hasil tersebut menunjukan bahwa pegawai memiliki kesopanan yang baik.

Berdasarkan temuan dilapangan pegawai diskominfo selalu menjaga silaturahmi dengan rekan kerjanya, bahkan suasana didalam lingkungan sangat kekeluargaan. Mereka saling membantu satu sama lain ketika salah satu dari

pegawai mendapat masalah pekerjaan maupun masalah pribadi. Hal ini lah yang menjadikan pegawai diskominfo selalu kompak dalam pekerjaan mau pun kebersamaan dalam acara organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori dimensi OCB yang di paparkan oleh Organ et, al (1988) dalam Titisari (2014) kesopanan (*courtessy*) merupakan serangkaian sikap pegawai yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki sikap ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan adalah diduga adanya pengaruh dari kepribadian dan kepuasan kerja pegawai terhadap perilaku ekstra peran (*Organizational Citizenship Behavior*). Metode statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis konseptual tersebut adalah path analysis. Dikarenakan *path analysis* mensyaratkan data yang digunakan adalah interval, maka sebelum melakukan perhitungan data hasil penyebaran kuesioner yang dianggap ordinal terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval dengan menggunakan program STAT 97. Hasil konversi data selengkapnya disajikan pada lampiran.

Untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan pada bab sebelumnya, analisis jalur ini akan diuraikan kedalam dua bentuk persamaan struktural:

1) $X_2 = \rho X_2 X_1 + \varepsilon_1$
2) $Y = \rho Y X_1 + \rho Y X_2 + \varepsilon_2$

Keterangan:

Y = OCB

X_1 = Kepribadian

X_2 = Kepuasan kerja

ρX_2X_1 = Koefisien jalur kepribadian terhadap kepuasan kerja

ρYX_1 = Koefisien jalur kepribadian terhadap OCB

ρYX_2 = Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap OCB

$\varepsilon_{1,2}$ = Epsilon (pengaruh faktor lain)

4.4.1 Hubungan antara Kepribadian dengan Kepuasan Kerja

4.4.1.1 Koefisien Korelasi

Dalam analisis jalur untuk sub struktur yang pertama, dikarenakan hanya terdiri dari satu variabel eksogen yakni kepribadian, maka koefisien korelasi akan sama dengan koefisien jalur atau dengan kata lain koefisien korelasi sekaligus bias berfungsi sebagai koefisien jalur. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0, diperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 4.23
Hubungan antara Kepribadian dengan Kepuasan Kerja
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,242	5,467		3,154	0,003
	Kepribadian (X1)	0,444	0,115	0,475	3,856	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X2)
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Pada tabel 4. di atas, dapat dilihat koefisien jalur (ρX_2X_1) yang diperoleh adalah sebesar 0,475 dan bertanda positif yang menujukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang menunjukkan semakin baiknya kepribadian

seorang pegawai, akan berdampak pada semakin tingginya kepuasan kerja yang dimilikinya. Adapun besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan kepribadian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Kontribusi Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,475[a]	0,226	0,211	5,42964

a. Predictors: (Constant), Kepribadian (X1)
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

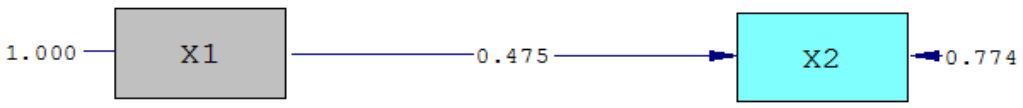
Pada tabel 4. di atas, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,226 yang berarti kepribadian memberikan kontribusi pengaruh sebesar 22,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan (1-R2) 77,4% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain diluar kepribadian dan kepuasan kerja yaitu kinerja karyawan, komitmen dan prestasi kerja.

4.4.1.2 Koefisien Jalur

Persamaan jalur yang menjelaskan hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja dalah sebagai berikut:

$$X_2 = 0{,}475\ X_1 + 0{,}774\ (\varepsilon_1)$$

Jika disajikan kedalam bentuk diagram jalur, koefisien jalur dan epsilon akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.6
Diagram Jalur Hubungan antara Kepribadian dengan Kepuasan Kerja

4.4.1.3 Uji Hipotetsis

Untuk menguji signifikansi hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\rho x_2 x_1 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.

Ha : $\rho\ x_2 x_1 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 2,008 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(53)-k(1)-1) 51 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

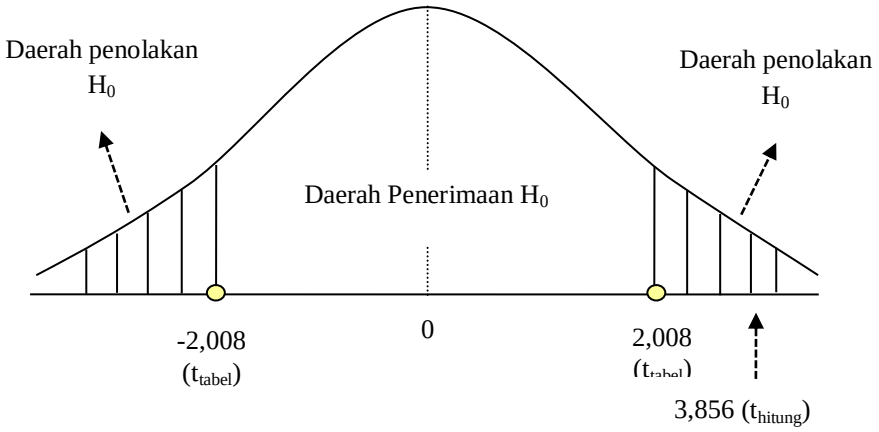
Tabel 4.25

Uji t (Parsial) Hubungan antara Kepribadian dengan Kepuasan Kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow X_2$	3,856	2,008	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Secara visual, daerah penolakan Ho maupun penerimaan Ho digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.7

Kurva Hipotesis Parsial Hubungan antara Kepribadian dengan Kepuasan Kerja

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.7 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 3,856 berada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial di atas, hasil pengujian tersebut sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valentina Damara (2015). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV.Alam Sejati".

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ning Li *et al*., (2011) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif dikaitkan dengan pegawai yang memiliki kemampuan menjalin hubungan

baik dengan sesama pegawai maupun supervisor mereka, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

4.4.2 Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB)

4.4.2.1 Koefisien Korelasi

Tahapan pertama dalam analisis jalur model kedua ini adalah menghitung matriks korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Adapun untuk memberikan interpretasi pada koefisien korelasi yang diperoleh, peneliti mengacu pada pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.26
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Kekuatan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27
Matriks Korelasi
Correlations

		Kepribadian (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	OCB (Y)
Kepribadian (X1)	Pearson Correlation	1	0,475**	0,506**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	53	53	53
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	0,475**	1	0,647**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	53	53	53
OCB (Y)	Pearson Correlation	0,506**	0,647**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	53	53	53

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Tabel 4.27 di atas memberikan informasi mengenai matriks korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Koefisien korelasi yang tersaji pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Hubungan antara Kepribadian dengan Perilaku Ekstra Peran

Pada 4.27 tabel di atas, dapat dilihat koefisien korelasi antara kepribadian dengan perilaku ekstra adalah sebesar 0,506 dan termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,40-0,599. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baiknya kepribadian seorang pegawai akan diikuti oleh semakin baiknya perilaku ekstra peran dari pegawai tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepribadian dengan perilaku ekstra peran.

2) Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran

Pada 4.27 tabel di atas, dapat dilihat koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan perilaku ekstra adalah sebesar 0,647 dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baiknya kepuasan kerja seorang pegawai akan diikuti pula oleh semakin baiknya perilaku ekstra peran dari pegawai tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran.

4.4.2.2 Koefisien Jalur

Setelah diketahui koefisien korelasi dari setiap variabel eksogen dengan variabel endogen, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien jalur (ρ) dan menghitung besar kontribusi pengaruh gabungan (koefisien determinasi/ R^2) yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28
Koefisien Jalur Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,974	4,646		0,210	0,835
	Kepribadian (X1)	0,222	,102	0,256	2,186	0,034
	Kepuasan Kerja (X2)	0,489	0,109	0,526	4,493	0,000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Tabel di atas memberikan informasi mengenai koefisien jalur dari setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada tabel 4.28 di atas, dapat dilihat koefisian jalur untuk kepribadian (ρyx_1) adalah sebesar 0,256 dan koefisien jalur untuk kepuasan kerja (ρyx_2) adalah sebesar 0,526.

4.4.2.3 Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi pengaruh gabungan (R^2) yang diberikan oleh keduanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29

Pengaruh Gabungan (Koefisien Determinasi) dari Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,685[a]	0,470	0,449	4,22084

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kepribadian (X1)

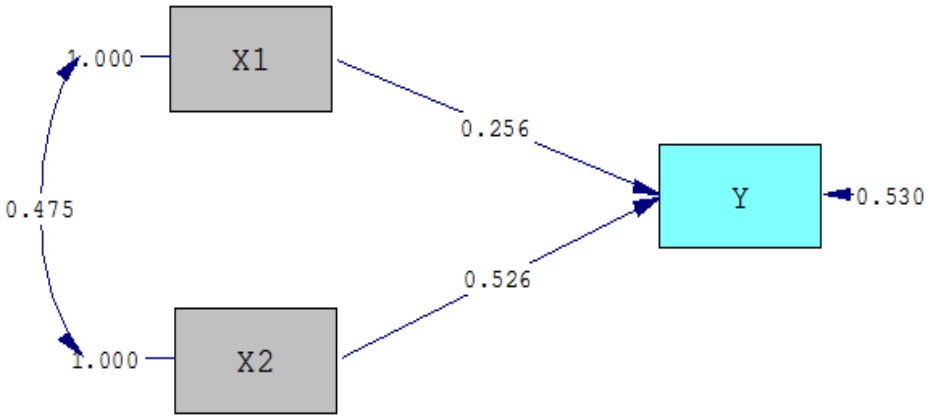
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Pada tabel di atas, dapat dilihat nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,470 yang menunjukan bahwa secara simultan kepribadian dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47% terhadap perilaku ekstra peran, sedangkan sebanyak ($1-R^2$) 53% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain diluar yang diteliti yaitu kinerja karyawan, komitmen organisasi.

Persamaan jalur yang menjelaskan pengaruh kepribadian dan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran adalah sebagai berikut:

$$Y = 0{,}256\ X_1 + 0{,}526\ X_2 + 0{,}530\ (\varepsilon_2)$$

Jika disajikan dalam bentuk diagram jalur, nilai korelasi (r), koefisien jalur (ρ) serta epsilon (ε) akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.8

Diagram Jalur Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran

4.4.2.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho yx_{1,2} = 0$ Kepribadian dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Ha : $\rho yx_{1,2} \neq 0$ Kepribadian dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji simultan:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

   Asumsi bila terjadi penolakan Ho dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari kepribadian dan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran.

2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

   Asumsi bila terjadi penerimaan Ho dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kepribadian dan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran.

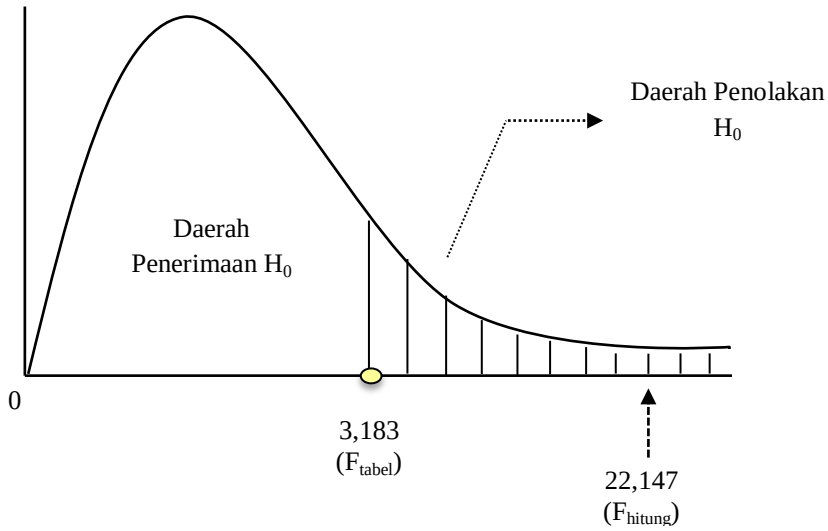
Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis simultan ini adalah uji F. Hasil pengujian menggunakan program SPSS 21.0 dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.30
Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789,115	2	394,558	22,147	0,000[b]
	Residual	890,776	50	17,816		
	Total	1679,891	52			

a. Dependent Variable: OCB (Y)
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kepribadian (X1)
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Pada tabel 4.30 di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 22,147. Nilai F_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji simultan ini adalah sebesar 3,183 yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan α sebesar 5%, df_1(k) 2 dan df_2 (n(532)-k(2)-1) 50. Secara visual, daerah penolakan maupun penerimaan Ho dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.9

Kurva Hipotesis Simultan Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran

Pada gambar kurva hipotesis simultan 4.9 di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 22,147 lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,183) dan berada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian dan kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

2) Uji t (Parsial)

a) Pengaruh Kepribadian Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho yx_1 = 0$ Kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Ha : $\rho yx_1 \neq 0$ Kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 2,009 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(53)-k(2)-1) 50 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

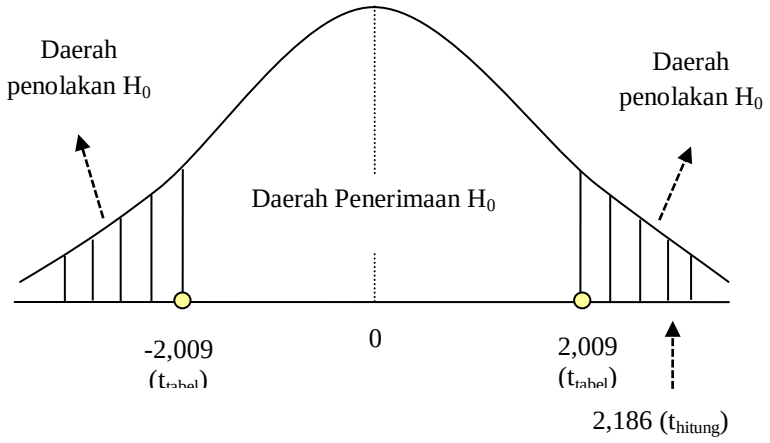
Tabel 4.31

Uji t (Parsial) Pengaruh Kepribadian Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	2,186	2,009	0,034	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Secara visual, daerah penolakan Ho maupun penerimaan Ho digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.10

Kurva Hipotesis Parsial Pengaruh Kepribadian Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.10 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 2,186 ada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukkan jika kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diatas, hasil pengujian tersebut sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roby Sambung & Iring (2014). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening".

Hasil ini juga diperkuat dengan hasil penelitian oleh Basrah (2012) mengkategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan sikap, dan faktor-faktor kontekstual, dimana kepribadian termasuk dalam faktor perbedaan individu. Kepribadian dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap OCB karena kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada individu dan sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB

b) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho yx_2 = 0$ Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Ha : $\rho yx_2 \neq 0$ Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

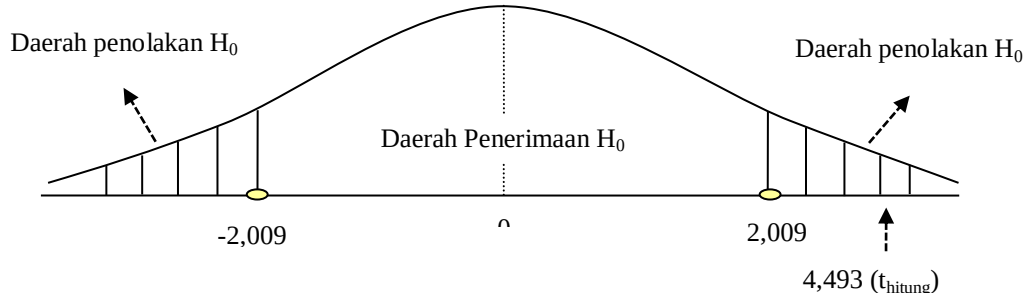
Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 2,009 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(53)-k(2)-1) 50 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Uji t (Parsial) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	4,493	2,009	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Secara visual, daerah penolakan Ho maupun penerimaan Ho digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.11

Kurva Hipotesis Parsial Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.11 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,493 ada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukkan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diatas, hasil pengujian tersebut sama dengan hasil penelititan terdahulu yang dilakukan oleh Ai Rohayati. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia".

Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikas terhadap OCB yang berdasarkan persepsi karyawan. Dari hasil analisis, diperoleh hasil kepuasan kerja (rekan kerja, gaji, pekerjaan itu sendiri dan program pengembangan SDM) dan komitmen (*Affective*, *Continuance* dan *Normative Commitmen*) memberikan pengaruh terhadap OCB dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.

4.4.2.5 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial, diketahui jika kepribadian dan kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran. Untuk mengetahui lebih detail mengenai besarnya kontribusi pengaruh langsung (*dircet effcet*) maupun tidak langsung (*indircet effcet*) yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dilihat pada uraian berikut:

1) Besar Kontribusi Pengaruh X_1 terhadap Y

Pengaruh Langsung = $(\rho yx_1)^2$
= $(0,256)^2$
= 0,065 atau 6,5%

Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2 = (ρyx_1) x (r_{X2X1}) x (ρyx_2)
= 0,256 x 0,475 x 0,526
= 0,064 atau 6,4%

Total Pengaruh = 6,5% + 6,4%
= 12,9%

2) Besar Kontribusi Pengaruh X2 terhadap Y

Pengaruh Langsung = $(\rho yx_2)^2$
= $(0,526)^2$
= 0,277 atau 27,7%

Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2 = (ρyx_2) x (r_{X2X1}) x (ρyx_1)
= 0,526 x 0,475 x 0,256
= 0,064 atau 6,4%

Total Pengaruh = 27,7% + 6,4%
= 34,1%

Rekapitulasi perhitungan besarnya kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.33

Rekapitulasi Besar Kontribusi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran

Model	Koefisien Jalur	Direct Effect	Indirect Effect		Total Pengaruh (%)
			X_1	X_2	
$X_1 \rightarrow Y$	0,256	6,5%	-	6,4%	12,9%
$X_2 \rightarrow Y$	0,526	27,7%	6,4%	-	34,1%
Total Pengaruh					**47,0%**

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0 dan MS. Excel

Pada tabel 4.33 di atas, dapat dilihat kepribadian memberikan kontribusi sebesar 12,9% terhadap perilaku ekstra peran dengan rincian 6,5% merupakan besar pengaruh langsung dan 6,4% merupakan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 34,1% terhadap perilaku ekstra peran dengan rincian 27,7% merupakan besar pengaruh langsung dan 6,4% merupakan pengaruh tidak langsung melalui kepribadian, sehingga total pengaruh yang diberikan keduanya adalah sebesar 47%.