

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA AHLI ANGGOTA  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR***

**Diajukan Oleh**

**ELISA RUSNITA**

**4514012012**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Nama Mahasiswa : Elisa Rusnita

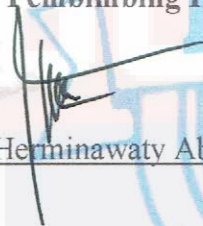
Stambuk/NIM : 4514012012

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

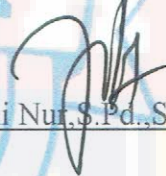
Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr.Hj.Herminawaty Abubakar,SE.,MM.

Pembimbing II



Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

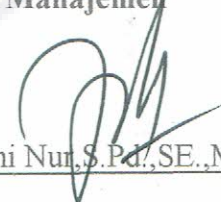
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

  
Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH  


**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan 27 Agustus 2018

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elisa Rusnita  
Nim : 45 14 012 012  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini, saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Makassar, 16 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan,

  
METERAI  
TEMPEL  
TGL 20  
3DE40AFF474097868  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Elisa Rusnita

## ABSTRAK

ELISA RUSNITA. 2018. Skripsi. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Ahli Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,MM., dan Indrayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Ahli melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), Senayan, Jakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah tenaga ahli DPR RI sebanyak 2800 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian besar dari jumlah populasi sebanyak 111 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan kepustakaan. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB. Kompetensi melalui OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga ahli. Sedangkan secara langsung kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui OCB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga ahli. Secara tidak langsung kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi melalui OCB berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli.

**Kata kunci : Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Tenaga Ahli.**

## **ABSTRACT**

*ELISA RUSNITA. 2018. Skripsi. The Influence Of Competence, Job Satisfaction, Organizational Commitment On Performance Of Experts Members Of The House Of Representatives Of The Republic Of Indonesia Through Organizational Citizenship Behavior. Guided by Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM., Dan Indrayani Nur S.Pd., SE., M.Si.*

*This study aims to determine and analyze the influence of Competence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to the Performance of Experts through Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research was conducted at the Office of the House of Representatives of the Republic of Indonesia, Senayan, Jakarta. The population in this study is 2800 experts from the House of Representatives of the Republic of Indonesia. The sample used in this study is a large part of the total population of 111 people. Data collection is done using questionnaires and literature. Data analysis used is descriptive analysis and path analysis. The results of this study indicate that directly competence, job satisfaction, and organizational commitment directly and significantly influence OCB. Competence through OCB has a positive and significant effect on the performance of experts. Whereas direct job satisfaction and organizational commitment through OCB have a negative and insignificant effect on the performance of experts. Indirectly, competence, job satisfaction, and organizational commitment through OCB affect the performance of experts.*

**Keywords** : *Competence, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Expert Performance.*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui *Organizational Citizenship Behavior*”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjan Ekonomi (SE) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah hanya sampai pada proses untuk mencapai gelar namun juga sebagai salah satu bentuk realisasi pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di kampus ini.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang Tua Tercinta Rusi Dg Massikki dan Almarhumah Nurhani Mandjang yang selalu mencurahkan kasih sayang, motivasi, serta doa di setiap langkah ini.
2. Kakak-kakakku tercinta, H.Rusnedi Rusi, ST., Sudarman Rusi, ST.,MT., Capt. Darwan,S.Si.T, M.Mar., Capt. Nasrudin, S.Si.T, M.Mar., Kartini Sari, SKM., Syahrar Ramadhan,S.ST.Pel., Muh.Aksan Setiawan, S.ST.Pel., yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, memanjatkan doa, dan memberikan dukungan moril maupun material.
3. Prof.Dr.Ir.H.Muhammad Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa.
4. Bapak DR.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si,SH.,MH., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Dr.Hj.Herminawaty Abubakar, SE., MM., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa sekaligus sebagai pembimbing I yang telah memberikan bantuan, arahan, petunjuk, motivasi, dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bosowa sekaligus sebagai pembimbing II yang telah memberikan bantuan, arahan, petunjuk, motivasi, dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE., MM., selaku Dosen Fakultas Ekonomi sekaligus penasihat akademik yang selalu memberikan motivasi dan bimbingan selama perkuliahan, Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, yang

tidak sempat penulis sebutkan satu per satu yang telah mendidik, membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, serta Ibu Ir.Halijah, Pak Budi Setiawan, S.Pt., dan Ibu Rabiah, selaku staf di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang senantiasa membantu dalam segala hal, khususnya pengurusan administrasi.

8. Bapak H. Agung Budi Santoso,SH.,MM., selaku anggota DPR RI yang telah membantu selama penulis melakukan penelitian pada Kantor DPR RI, Senayan, Jakarta.
9. Bapak Ir. Indra Iskandar, M.Si., selaku Sekretaris Jenderal DPR RI yang telah memberikan izin penelitian pada Sekretariat Jenderal DPR RI.
10. Bapak K.Johnson Rajagukguk, SH.,M.Hum., selaku Kepala Badan Keahlian DPR RI yang telah memberikan izin penelitian pada Badan Keahlian DPR RI.
11. Kakak-kakak iparku, Capt. Ading, S.Si.T.,M.Mar., Nur Islamia, SE., Ratna Sari, S.Kep., Hj. Darna, Andi Herlinda Azis, yang telah mendoakan penulis dan memberikan dukungan.
12. Keluarga Besar Mandala yang telah memberikan doa dan dukungan.
13. Keponakan-keponakanku tercinta, Achmad Ariq Naufal, Adinda Nurqalbi, Andi Najma Salwa Syahbani, Andi Fatimah Almas Amimah, Arifah Zahran Khalila, Andi Nurul Qisti, Andi Zaenab Zuhra Shafira, Achmad Fauzan Ilyading, dan Ruzain Salman Nasrudin, yang senantiasa menghibur, memberikan dukungan dan mendoakan penulis.



14. Tim Suksesku (Mulyani Utami, Tri Fahriani, Tasya Khairunnisa) yang telah menghibur, mendoakan, dan memotivasi penulis.
15. Kakanda Nurhidayanti S, SE., Kakanda Muhammad Yusuf Kasim, SE, dan Kakanda-Kakanda yang tidak sempat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis.
16. Manajemen 2014, Fiskal 2014, Ekonomi A, Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, KKN Angkatan ke 43 Universitas Bosowa, Terima kasih sudah mewarnai kehidupan kampus dan memberikan banyak cerita, pengalaman, dan pengetahuan bagi penulis.
17. *Saba' Bede*, terima kasih atas cerita dan pengalaman selama ini.
18. Sahabat-sahabatku Syamsiar dan Risna Wati Karim yang senantiasa mendoakan, memotivasi, bertukar pikiran dan mengajak pada hal kebaikan (tetap Istiqomah, *until jannah*), Tri Widi Anggoro yang selalu menolong penulis dan menjadi teman diskusi yang baik, dan Andi Musyrifah Ahdar, SH., yang selalu menghilang tapi selalu memotivasi penulis, serta Aulia Nanda Chikita dan Masita Yunus yang senantiasa membantu dan mendoakan penulis .
19. *Tolle Squad* (Imas Audia dan Widyah Ayu Pratiwi) yang telah memotivasi, mendoakan, menghibur, membantu, bertingkah aneh, suka mengganggu, suka merepotkan dan direpotkan oleh penulis. Terima Kaih sudah bersedia menjadi Saudara tak Sedarah bagi penulis, dulu, sekarang, dan selamanya.

20. Kepada semua pihak yang tidak sempat saya sebutkan, terima kasih telah mendukung, memotivasi, dan menyebut nama penulis dalam setiap doa-doa yang dipanjatkan. Semoga Allah Swt., membalas kebaikan kalian. Aamiin.

Makassar, 16 Agustus 2018

Penulis





*Karya ini,*

*penulis persembahkan khusus untuk Almarhumah Mama Tercinta*

*“Nurhani Mandjang”*

*Penulis Percaya, Doa yang selalu Mama panjatkan dahulu akan dikabulkan oleh*

*Allah SWT pada waktu yang tepat.*

**BOSOWA**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR SKEMA.....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Kerangka Teori .....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4. Kompetensi.....	14
2.1.5. Kepuasan Kerja .....	19
2.1.6. Komitmen Organisasi.....	22
2.1.7. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	24
2.1.8. Kinerja.....	26
2.2. Kerangka Pikir .....	29
2.3. Hipotesis .....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	31
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian .....	31
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	31
3.3. Jenis Data dan Sumber Data .....	32

3.4. Populasi dan Sampel .....	32
3.5. Metode Analisis .....	33
3.6. Definisi Operasional.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
4.1. Gambaran Umum DPR RI.....	36
4.1.1. Sejarah DPR RI.....	36
4.1.2. Visi dan Misi .....	43
4.1.3. Struktur Organisasi .....	44
4.2. Deskripsi Data .....	75
4.2.1. Deskripsi Data Karakteristik Responden .....	76
4.2.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	79
4.3. Analisis Data .....	142
4.3.1. Analisis Jalur .....	142
4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	145
4.3.3. Uji F.....	147
4.3.4. Uji T.....	148
4.3.5. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total.....	150
4.4. Pembahasan .....	153
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>156</b>
5.1. Kesimpulan.....	156
5.2. Saran .....	156
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
TABEL 4.1. Periode DPR RI .....	42
TABEL 4.2. Jumlah Tenaga Ahli Anggota DPR RI .....	75
TABEL 4.3. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	76
TABEL 4.4. Karakteristik Usia Responden .....	77
TABEL 4.5. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden .....	78
TABEL 4.6. Karakteristik Masa Kerja Responden.....	78
TABEL 4.7. Pengetahuan Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Organisasi/Lembaga/Instansi .....	80
TABEL 4.8. Merasa Senang Mengerjakan Tugas Yang Menantang Walaupun Imbalannya Tidak Ada/Tidak Besar .....	80
TABEL 4.9. Keterampilan Yang Dimiliki Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Pokok .....	81
TABEL 4.10. Mencari Informasi dan Mencoba Untuk Memahami Peraturan Baru .....	82
TABEL 4.11. Pengalaman Mendukung Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab .....	83
TABEL 4.12. Mampu Berkreativitas Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi/Lembaga/Instansi .....	83
TABEL 4.13. Uraian Jabatan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kompetensi Yang Dimiliki.....	84
TABEL 4.14. Kurang Percaya Diri Bila Ditempatkan Pada Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Kompetensi Yang Dimiliki .....	85
TABEL 4.15. Tidak Merasa Rendah Diri Bila Mengalami Kegagalan Dalam Menjalankan Pekerjaan .....	86
TABEL 4.16. Mampu Beradaptasi Secara Baik Apabila Melakukan Pekerjaan Yang Berbeda .....	87
TABEL 4.17. Pemahaman Tentang Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi Sangat Baik.....	88

TABEL 4.18. Kemampuan Memahami Fungsi Dan Uraian Tugas Masih Kurang .....	88
TABEL 4.19. Konsistensi Mengikuti Aturan Yang Berlaku Meski Berada Di Lingkungan Yang Tidak Tertib Hukum.....	89
TABEL 4.20. Mempunyai Kompetensi Untuk Membantu Dan Mengembangkan Kemampuan Rekan Kerja Dalam Rangka Untuk Mendukung Proses Penyelesaian Pekerjaan.....	90
TABEL 4.21. Lebih Mementingkan Keberhasilan Secara Tim (Kerja Tim) Daripada Pencapaian Keberhasilan Secara Individu .....	91
TABEL 4.22. Sudah Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Dijalani Saat Ini	92
TABEL 4.23. Selalu Diberi Kebebasan Oleh Atasan Dalam Mengerjakan Pekerjaan .....	93
TABEL 4.24. Sudah Merasa Puas Dengan Fasilitas Yang Disediakan Oleh Kantor .....	94
TABEL 4.25. Pekerjaan Memberikan Peluang Mempersiapkan Kemajuan Di Masa Yang Akan Datang.....	95
TABEL 4.26. Sering Merasa Bosan Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Saat Ini.....	96
TABEL 4.27. Merasa Bangga Terhadap Pekerjaan Yang Dimiliki .....	96
TABEL 4.28. Gaji Pokok Dan Tunjangan – Tunjangan Yang Diterima Saat Ini Sudah Memuaskan, Sesuai Dengan Beban Kerja Dan Tanggung Jawab Yang Diemban.....	97
TABEL 4.29. Gaji Sesuai Dengan Tingkat Keterampilan Yang Dimiliki .....	98
TABEL 4.30. Komunikasi Antara Atasan Dan Bawahan Terjalin Dengan Baik Dalam Menyelesaikan Masalah – Masalah Pekerjaan.....	99
TABEL 4.31. Atasan Selalu Memberikan Kesempatan Untuk Penyampaian Ide – Ide Atau Masukan Yang Mungkin Berguna Dalam Mendukung Tercapaiannya Program – Program Kerja.....	100
TABEL 4.32. Pemahaman Atasan Terhadap Pekerjaan Sudah Baik .....	101
TABEL 4.33. Atasan Secara Obyektif Menilai Prestasi Kerja Tenaga Ahli ..	102

TABEL 4.34. Atasan Tidak Memberikan Penghargaan Terhadap Keberhasilan Tenaga Ahli Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan .....	102
TABEL 4.35. Kontrol Pemecahan Masalah Dan Pengambilan Keputusan Seimbang Antara Atasan dan Bawahan .....	103
TABEL 4.36. Suasana Kekeluargaan Dalam Bekerja Terbina Dengan Baik .	104
TABEL 4.37. Merasa Senang Bekerja Dalam Organisasi/Lembaga/Instansi Sampai Pensiun/ Akhir Periode.....	105
TABEL 4.38. Senang Membicarakan Hal Positif Tentang Organisasi/ Lembaga/ Instansi .....	106
TABEL 4.39. Merasa Masalah Dalam Organisasi/ Lembaga/ Instansi Adalah Bagian Dari Masalahnya Juga.....	107
TABEL 4.40. Merasa Sulit Menyesuaikan Diri Dengan Organisasi/ Lembaga/ Instansi Lain .....	108
TABEL 4.41. Merasa Menjadi Bagian Penting Dari Organisasi/ Lembaga/ Instansi.....	109
TABEL 4.42. Memiliki Keterikatan Emosional Dengan Organisasi/ Lembaga/ Instansi.....	109
TABEL 4.43. Memiliki Pilihan Yang Terbatas Jika Keluar Dari Organisasi/ Lembaga/ Instansi.....	110
TABEL 4.44. Sulit Meninggalkan Organisasi/ Lembaga/ Instansi, Meski Sangat Ingin Melakukannya.....	111
TABEL 4.45. Jika Dikeluarkan Dari Organisasi/ Lembaga/ Instansi, Maka Banyak Hal Dalam Hidup Menjadi Terganggu.....	112
TABEL 4.46. Tetap Bekerja Dalam Organisasi/ Lembaga/ Instansi, Karena Tidak Yakin Bahwa Yang Lain Bisa Memberi Benefit Yang Lebih Baik .....	113
TABEL 4.47. Banyak Pengorbanan Pribadi Yang Harus Ditanggung Jika Keluar Dari Organisasi/ Lembaga/Instansi .....	114
TABEL 4.48. Tidak Mudah Jika Ingin Berpindah Ke Organisasi/ Lembaga/ Inisiatif Lain .....	115



TABEL 4.49. Berpindah Dari Satu Organisasi/ Lembaga/ Instansi Ke Yang Lain Adalah Suatu Hal Yang Melanggar Etika.....	116
TABEL 4.50. Merasa Bukan Hal Yang Benar Jika Keluar Dari Organisasi/ Lembaga/ Instansi, Karena Ada Tawaran Yang Lebih Baik....	117
TABEL 4.51. Loyalitas Pada Organisasi/ Lembaga/ Instansi Adalah Faktor Dan Prinsip Utama .....	118
TABEL 4.52. Selalu Siap Membantu Ketika Ada Rekan Kerja Yang Membutuhkan Bantuan .....	119
TABEL 4.53. Berusaha Menggantikan Peran Rekan Kerja Yang Tidak Masuk Kerja .....	119
TABEL 4.54. Bersedia Bekerja Lembur Untuk Membantu Rekan Kerja Menyelesaikan Pekerjaannya Meskipun Tidak Mendapatkan Imbalan .....	120
TABEL 4.55. Sering Datang Lebih Awal Ke Kantor, Sehingga Siap Bekerja Pada Saat Jam Kerja Dimulai.....	121
TABEL 4.56. Selalu Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya.....	122
TABEL 4.57. Selalu Ikut Berpartisipasi Dalam Fungsi – Fungsi Organisasi/ Lembaga/ Instansi.....	123
TABEL 4.58. Selalu Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan..	123
TABEL 4.59. Dengan Senang Hati Menerima Segala Kebijakan Yang Ditetapkan Organisasi/ Lembaga/ Instansi Meskipun Tidak Sesuai Dengan Harapan.....	124
TABEL 4.60. Menghabiskan Banyak Waktu Untuk Mengeluh Tentang Pekerjaan .....	125
TABEL 4.61. Lebih Mengutamakan Kepentingan Organisasi/ Lembaga/ Instansi Meskipun Akan Mengorbankan Kepentingan Diri Sendiri.....	126
TABEL 4.62. Selalu Berpikiran Positif Terhadap Kebijakan Yang Ditetapkan Organisasi/ Lembaga/ Instansi .....	127

TABEL 4.63. Selalu Memiliki Semangat Yang Tinggi Dalam Mencapai Tujuan Organisasi/ Lembaga/ Instansi .....	128
TABEL 4.64. Merasa Mampu Ketika Harus Memimpin Sebuah Tim Kerja..	128
TABEL 4.65. Sering Makan Siang Bersama Rekan Kerja Dan Berdiskusi Terkait Masalah Pekerjaan .....	129
TABEL 4.66. Selalu Menjaga Hubungan Baik Dengan Sesama Rekan Kerja	130
TABEL 4.67. Dalam Melaksanakan Tugas, Jarang Melakukan Kesalahan ...	131
TABEL 4.68. Memiliki Keterampilan Teknis Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya.....	131
TABEL 4.69. Memiliki Kemampuan Mengarahkan Dan Membimbing Tenaga Ahli Yang Lain Untuk Mencapai Efisiensi Dan Efektivitas Dalam Bekerja.....	132
TABEL 4.70. Mampu Mempertanggungjawabkan Pekerjaan Kepada Atasan Dan Rekan Kerja .....	133
TABEL 4.71. Berusaha Memberikan Perhatian Penuh Dan Konsentrasi Terhadap Pekerjaan .....	134
TABEL 4.72. Melapor Kepada Atasan Jika Ada Masalah Dalam Pekerjaan .	134
TABEL 4.73. Mampu Membuat Keputusan Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan, Mengembangkan Solusi Alternatif Dan Rekomendasi Serta Memilih Tindakan Yang Tepat Dalam Menunjang Proses Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawabnya .....	135
TABEL 4.74. Kedisiplinan Dapat Ditetapkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	136
TABEL 4.75. Selalu Patuh Pada Tata Tertib Dan Aturan Yang Telah Ditetapkan Oleh Organisasi/ Lembaga/ Instansi .....	137
TABEL 4.76. Senantiasa Mengikuti Dan Melaksanakan Instruksi – Instruksi Yang Diberikan .....	138
TABEL 4.77. Dapat Memelihara Tempat Kerja Tetap Teratur Sesuai Dengan Fungsinya .....	139

TABEL 4.78. Sering Mengajukan Gagasan Dan Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan .....	139
TABEL 4.79. Bersedia Memperbaiki Kesalahan Tanpa Harus Diperintah Oleh Atasan .....	140
TABEL 4.80. Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Kemajuan Organisasi/ Lembaga/ Instansi.....	141
TABEL 4.81. Dapat Bekerja Secara Mandiri.....	142
TABEL 4.82. Hasil Regresi Linear Tahap 1 .....	143
TABEL 4.83. Hasil Regresi Linear Tahap 2 .....	144
TABEL 4.84. Koefisien Determinasi Tahap 1 .....	146
TABEL 4.85. Koefisien Determinasi Tahap 2 .....	146
TABEL 4.86. Hasil Uji F Tahap 1 .....	147
TABEL 4.87. Hasil Uji F Tahap 2 .....	148
TABEL 4.88. Hasil Uji T Tahap 1 .....	148
TABEL 4.89. Hasil Uji T Tahap 2 .....	149
TABEL 4.90. Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model .....	151

## DAFTAR SKEMA

	<b>Halaman</b>
SKEMA 2.1. Kerangka Pikir .....	29
SKEMA 4.1. Struktur Organisasi Setjen Dan BK DPR RI.....	44
SKEMA 4.2. Struktur Model Jalur .....	150



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sarana perkumpulan yang diperuntukkan bagi kelompok orang yang saling bekerjasama secara tertib dan terarah untuk meraih tujuan tertentu. Organisasi pada umumnya menggunakan sumber daya seperti lingkungan, manusia, metode, peralatan, uang, modal, dan berbagai sumber daya lainnya untuk meraih tujuan organisasi. Organisasi merepresentasikan suatu lembaga ataupun organisasi perusahaan, rumah sakit, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), atau perserikatan olah raga. Organisasi juga berkaitan dengan proses pengorganisasian dimana menjadi sebuah metode aktivitas yang dialokasikan dan ditugaskan kepada para pekerja/karyawan/anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Seperti halnya Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) juga termasuk sebuah organisasi yang membutuhkan sumber daya sebagai energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menyerap, menghimpun, menampung, dan menindaklanjuti aspirasi rakyat. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam untuk pengelolaan, sumber daya finansial, sumber daya manusia (SDM), sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2014 tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota DPR RI “bahwa dalam rangka mendukung tugas dan fungsi DPR RI dalam menjalankan fungsi konstitusionalnya dipandang perlu adanya dukungan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota DPR RI (huruf a). Tenaga Ahli DPR, selanjutnya disebut tenaga ahli, adalah bagian dari sistem pendukung DPR yang direkrut secara khusus oleh Anggota, Pimpinan Alat Kelengkapan Dewan, atau pimpinan Fraksi untuk memberikan dukungan keahlian atau substansi pada Anggota, Alat Kelengkapan Dewan (AKD), atau Fraksi di DPR yang secara administratif ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Jenderal DPR (pasal 1 nomor 3).

Hal ini berarti tenaga ahli termasuk sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja anggota DPR RI. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi (Darmawati, dkk. 2013).

Perekrutan tenaga ahli agar diperoleh tenaga ahli anggota yang memiliki kompetensi dan integritas dalam memberikan dukungan keahlian, administrasi, atau teknis baik bagi anggota, AKD, maupun fraksi dalam menjalankan tugas dan fungsinya (pasal 2 huruf a peraturan tenaga ahli dan staf administrasi anggota DPR RI). Sejalan dengan pasal 2 huruf a, tentang tenaga ahli yang memiliki kompetensi diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk menopang tenaga ahli untuk mendampingi

anggota DPR. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara anggota dan tenaga ahli. Selain itu, juga akan tercipta kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga ahli. Menurut Darmawati, dkk. (2013) Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan tidak memuaskan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangannya kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja (Wibowo, 2015). Karenanya, tenaga ahli merasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk ditinggalkan. Keadaan ini menunjukkan bahwa tenaga ahli mempunyai komitmen pada anggota. Hal ini diperkuat penelitian Nursyamsi (2013) yang menyatakan bahwa jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja. Komitmen

organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini juga berhubungan dengan hasil studi Christina dan Maren, (dalam Prihantoro, 2013) bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tenaga ahli yang memiliki kompetensi yang mumpuni dan juga komitmen terhadap anggota yang tinggi dapat mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar tugasnya dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan atau organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan (Ticoalu, 2013). Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2012).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan tenaga ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.



Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Ahli Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka peneliti merumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB ?
2. Apakah kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga ahli Anggota DPR RI?
3. Apakah kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga ahli Anggota DPR RI?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap OCB.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga ahli Anggota DPR RI.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga ahli Anggota DPR RI.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, perbendaharaan wawasan dan pola pikir peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan implementasi pada keadaan sebenarnya.

2. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi anggota DPR RI maupun Sekretariat Jendral DPR RI dan Badan Keahlian DPR RI, terutama untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI melalui OCB.

3. Akademik

Memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khasanah konseptual tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB, dan kinerja karyawan.

4. Pihak Lain

Sebagai salah satu bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain pada masa yang akan datang, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, kepuasan

kerja, komitmen organisasi, OCB, dan kinerja karyawan, serta menjadi pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan yang menghadapi masalah yang berkaitan dengan hal yang serupa.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* atau mengelola sumber daya manusia.

Berbagai macam pendapat orang tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya menciptakan *human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower Management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources Management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Noe dan Hollenbeck (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakannya, praktik, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan,

tingkah laku, dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Sedangkan menurut Kaswan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2012) MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktisi menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang

menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Di samping itu, SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi, yang jelas setiap aktivitas memengaruhi SDM lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan *tenagafing* bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas SDM dilibatkan dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen SDM perusahaan. Manajemen SDM juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi lingkungan luar.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Cushway (dalam Kaswan, 2012) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan

berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral.

Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2013) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Fungsi perencanaan untuk membantu pimpinan organisasi untuk memberi informasi yang lengkap dan bentuk nasihat atau saran-saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Pada bagian ini juga akan ditemukan adanya fungsi-fungsi yang berbeda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama, karena rumitnya hubungan antara unit-unit organisasi serta antara jabatan-jabatan yang ada, maka pimpinan tertinggi mengharapkan agar pimpinan kepegawaian dapat memberi nasihat atau saran organisasi secara keseluruhan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini juga sering



disebut dengan istilah lain, misalnya penggerakan (*actuating*), motivasi (*motivating*), dan pemberian perintah (*commanding*).

d. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

e. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati dan mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah diatur.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial serta merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi, yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **2.1.4 Kompetensi**

### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Menurut Triwiyatno (2011), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk

membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahliannya atau keunggulan seorang pemimpin atau tenaga mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Definisi kompetensi oleh Mc.Clelland (dalam Siti Untari, 2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih baik sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Lain halnya menurut Priansa (2016) kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

### **2.1.3.2 Tipe - Tipe Kompetensi**

Menurut Priansa (2016) Kompetensi terdiri dari sejumlah tipe. Tipe kompetensi berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya mendemostrasikan kemampuan dan perilaku tersebut di dalam organisasi. Kompetensi tersebut dapat di level organisasional ataupun individu.

Beberapa tipe kompetensi yang ada pada umumnya dikenal dalam lingkungan organisasi maupun individu secara umumnya adalah berkaitan dengan:

### 1. Kompetensi Perencanaan

Kompetensi yang berkaitan dengan penempatan tujuan, menilai risiko, dan mengemabngkan urutan tindakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompetensi ini berhubungan dengan segala perencanaan.

### 2. Kompetensi Mempengaruhi

Kompetensi yang berkaitan dengan pengaruh yang diberikan kepada pegawai yang ada di dalam organisasi, baik pegawai dalam level tenaga maupun manajerial. Kompetensi ini berkaitan dengan segala hal yang berkaitan dengan pengaruh terhadap orang lain.

### 3. Kompetensi Berkomunikasi

Berkaitan dengan kompetensi untuk berbicara, mendengarkan orang lain, melaksanakan komunikasi verbal dan nonverbal. Kompetensi ini berhubungan dengan segala hal yang berkaitan dengan komunikasi.

### 4. Kompetensi Interpersonal

Kompetensi yang berkaitan dengan segala menyangkut empati, persuasi, negosiasi, dan penyelesaian konflik dan perbedaan.

### 5. Kompetensi Berpikir

Kompetensi ini berkaitan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan. Kompetensi ini berhubungan dengan segala ala yang berkenaan dengan berpikir.

## 6. Kompetensi Organisasional

Kompetensi yang berhubungan dengan perencanaan pekerjaan, pengorganisasian sumber daya, pengukuran kemajuan, serta pengambilan risiko berkenaan dengan pengambilan keputusan.

## 7. Kompetensi SDM

Berkenaan dengan kompetensi dalam mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja SDM.

## 8. Kompetensi Kepemimpinan

Kompetensi yang berhubungan dengan kecakapan dalam memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, membangun visi, serta memberikan arahan kepada pegawai lainnya.

## 9. Kompetensi Pelayanan

Kompetensi ini berkenaan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi dan melayani pelanggan, baik eksternal maupun internal.

## 10. Kompetensi Bisnis

Kompetensi yang berkenaan dengan aspek Financial, penciptaan sistem kerja, serta pengambilan keputusan strategis.

## 11. Kompetensi Manajemen Individu

Kompetensi yang berhubungan dengan memotivasi diri, bertindak dengan percaya diri, serta mengelola pembelajaran diri secara mandiri.

## 12. Kompetensi Teknis

Berkenaan dengan kompetensi dalam mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi dan mesin, serta menyelesaikan tugas dengan baik.

### 2.1.3.3 Karakteristik Kompetensi

Menurut Priansa (2016) Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada di permukaan. Kedua kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pengalaman atau pelatihan. Sedangkan kompetensi konsep diri, watak, dan motif lebih bersifat tersembunyi dan berperan sebagai sumber kepribadian, lebih sulit untuk dikembangkan. Masing – masing karakteristik kompetensi tersebut diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Motif

Karakteristik motif merupakan gambaran diri pegawai tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.

#### 2. Watak

Karakteristik watak merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respons terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon rangsangan dan informasi.

#### 3. Konsep Diri

Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai, dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat mewujudkannya melalui kerja dan usahanya. Konsep diri merupakan inti dari kepribadian individu. Inti

kepribadian berperan penting untuk menentukan dan mengarahkan perkembangan kepribadian serta perilaku individu.

#### 4. Pengetahuan

Karakteristik pengetahuan merupakan kemampuan pegawai yang terbentuk dari informasi yang diterimanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang memprediksi apa yang dapat mereka lakukan dan bukan oleh yang akan mereka lakukan.

#### 5. Keterampilan

Karakteristik keterampilan merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Kompetensi motif, watak, dan konsep diri mempengaruhi tindakan perilaku keterampilan yang pada gilirannya akan memengaruhi *outcome* kinerja. Karena itu, dalam kompetensi selalu ada niat, yaitu kekuatan motif dan watak yang menyebabkan terjadi tindakan yang menghasilkan *outcome*.

### 2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas, ataupun tidak puas.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Robbins dan Judge (2012) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Menurut Colquitt, dkk. (2011) kepuasan kerja adalah mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Wibowo (2015) pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau



mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Menurut Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Malthis (dalam Titik Rosita, 2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

### 2.1.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Gibson, dkk. (dalam Tsani, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Menurut Arishanti (2015) komitmen organisasi adalah kepercayaan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2015) Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Menurut Priansa (2016) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi terbagi atas tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen afektif, didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Komitmen afektif merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi dan akan mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan pegawai dalam organisasi.
2. Komitmen normatif, merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain.
3. Komitmen kontinu, merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Dalam hal ini, individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

### **2.1.7 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Perilaku *extra-role* dalam organisasi dikenal dengan sebutan perilaku keanggotaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB), dan pegawai yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu kerja kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal /menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya (Arum Damayanti, dkk.,2013).

Menurut Kurniawan (2015) *Organizational citizenship behavior* merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Pendapat lain dikemukakan Rahmayanti, dkk. (2014) OCB dijabarkan sebagai perilaku sukarela dari seorang

pekerja untuk mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.

OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Priansa, 2016). Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB terdiri dari lima dimensi yang dapat diukur, yaitu:

1. *Altruism (helping)* merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.
2. *Courtesy* (kebaikan) merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum dia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
3. *Sportmanship* (sikap sportif) merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

4. *Civic virtue* merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.
5. *Conscientiousness* 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.

#### **2.1.8 Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011).

Menurut Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Menurut Widodo (dalam Diah, 2017) kinerja adalah melakukan

suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan.

Sinembala (dalam Diah, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Sedangkan menurut Priansa (2016) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut, sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan/organisasi.
2. Kualitas pekerjaan, berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketetapan waktu, karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kemandirian, berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
5. Inisiatif, dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.
6. Kerja sama, berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

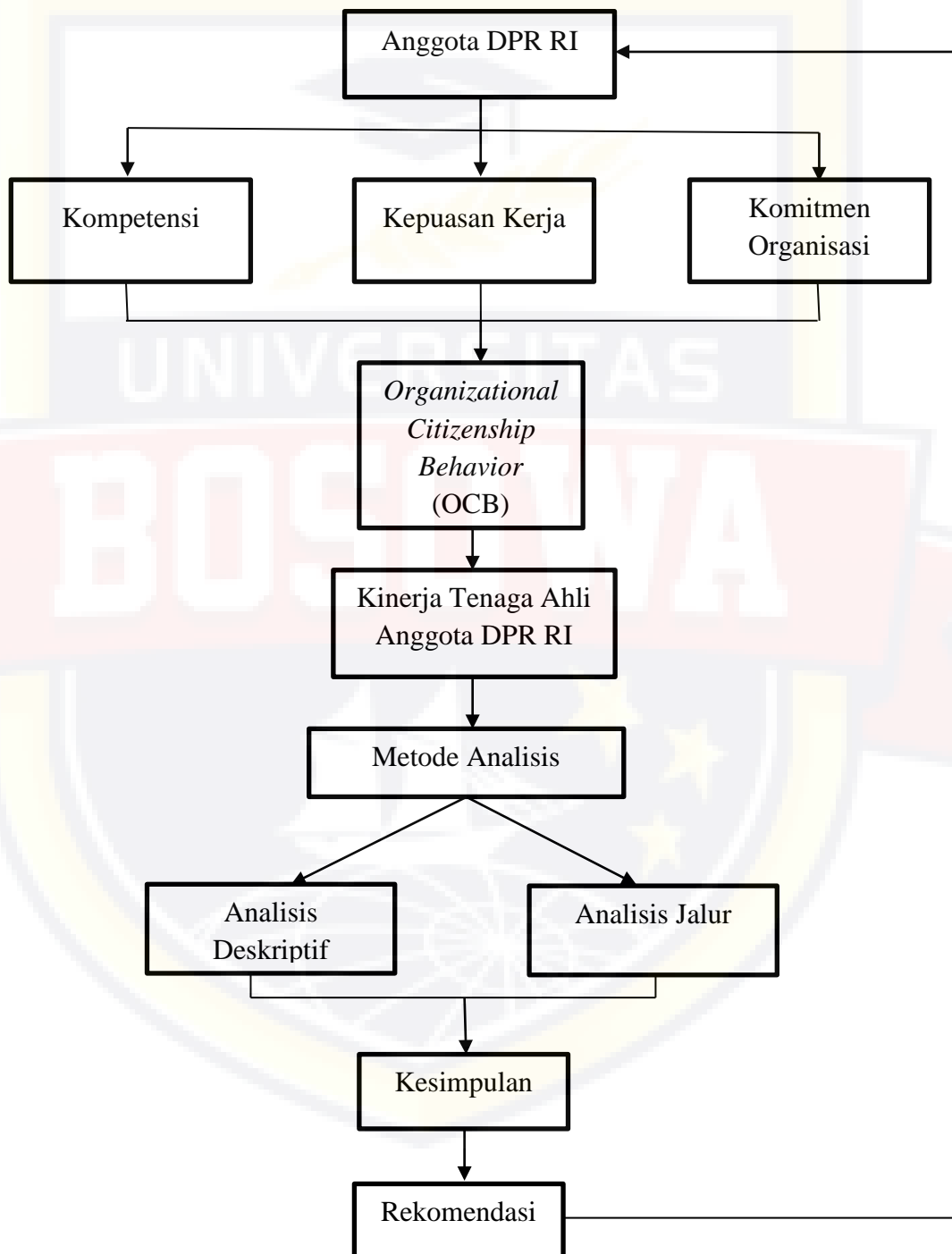
Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hal kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



## 2.2. Kerangka Pikir

Skema 2.1

### Kerangka Pikir



### 2.3.Hipotesis

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut:

- H1. Diduga bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB.
- H2. Diduga bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI.
- H3. Diduga bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Daerah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang beralamat di Jalan Jenderal Gatot Subroto, Senayan, Jakarta, Indonesia. Waktu Penelitian mulai bulan Juli sampai bulan Agustus 2018.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

##### 1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya Literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

##### 2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.
- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang

digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti : wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pimpinan/karyawan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel.
2. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari literatur-literatur atau bacaan lain diluar perusahaan bersangkutan serta memiliki relevansi dengan pembahasan di dalam skripsi ini.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari semua objek atau individu yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga ahli anggota DPR RI periode 2014 – 2019. Jumlah populasi adalah sebanyak 2.800 orang dan tidak semua populasi ini akan menjadi objek penelitian, sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel lebih lanjut.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau dipilih melalui satu cara tertentu yang tentunya mempunyai karakteristik sesuai dengan yang akan

diteliti. Karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 111 orang tenaga ahli anggota DPR RI. Jumlah tersebut diperoleh berdasarkan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yang digunakan. Penulis menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, Menurut Sekaran (2014) analisis deskriptif adalah suatu analisis yang meliputi transformasi data mentah ke dalam bentuk yang akan memberi informasi untuk menjelaskan sekumpulan faktor dalam suatu situasi. Metode ini bertujuan mengubah kumpulan data menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan sebuah program yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.
2. Analisis jalur (*path analysis*), menurut Hertanto (2013) yaitu suatu alat yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat

variabel eksogen (*exogenous variable*) terhadap variabel endogen (*endogenous variable*) sebagai berikut :

Persamaan substruktural 1:

$$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZX_3 + \varepsilon_1$$

Persamaan substruktural 2:

$$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YX_3 + \rho YZ + \varepsilon_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Tenaga Ahli

Z = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi

$\rho ZX_1$  = Koefisien jalur kompetensi dengan OCB

$\rho ZX_2$  = Koefisien jalur kepuasan kerja dengan OCB

$\rho ZX_3$  = Koefisien jalur komitmen organisasi dengan OCB

$\rho YX_1$  = Koefisien jalur kompetensi dengan kinerja tenaga

$\rho YX_2$  = Koefisien jalur kepuasan kerja dengan kinerja tenaga

$\rho YX_3$  = Koefisien jalur komitmen organisasi dengan kinerja tenaga

$\rho YZ$  = Koefisien jalur OCB dengan kinerja tenaga

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$  = *Error term*

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis uraikan sebagai berikut :

1. Kompetensi ( $X_1$ ) yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) yaitu emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja.
3. Komitmen organisasi ( $X_3$ ) yaitu sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya.
4. *Organizational Citizenship Behavior (Z)* yaitu kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain.
5. Kinerja tenaga ( $Y$ ) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

##### 4.1.1 Sejarah Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Sejarah terbentuknya DPR RI secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga periode:

1. *Volksraad*
2. Masa perjuangan Kemerdekaan
3. Dibentuknya Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP)

Pada masa penjajahan Belanda, terdapat lembaga semacam parlemen bentukan Penjajah Belanda yang dinamakan *Volksraad*. Pada tanggal 8 Maret 1942 Belanda mengakhiri masa penjajahan selama 350 tahun di Indonesia. Pergantian penjajahan dari Belanda kepada Jepang mengakibatkan keberadaan *Volksraad* secara otomatis tidak diakui lagi, dan bangsa Indonesia memasuki masa perjuangan Kemerdekaan.

Sejarah DPR RI dimulai sejak dibentuknya Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) oleh Presiden pada tanggal 29 Agustus 1945 (12 hari setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia) di Gedung Kesenian, Pasar Baru Jakarta. Tanggal peresmian KNIP (29 Agustus 1945) dijadikan sebagai Tanggal dan Hari Lahir DPR RI. Dalam Sidang KNIP yang pertama telah menyusun pimpinan sebagai berikut:

- a. Ketua : Mr. Kasman Singodimedjo
- b. Wakil Ketua I : Mr. Sutardjo Kartohadikusumo



- c. Wakil Ketua II : Mr. J. Latuharhary
- d. Wakil Ketua III : Adam Malik

### **1. Tahun 1916 Periode *Volksraad* (Jaman Penjajahan Belanda)**

Pasal 53 sampai dengan Pasal 80 Bagian Kedua *Indische Staatsregeling, wet op de Staatsinrichting van Nederlandsh – Indie (Indische Staatsgeling)* yang ditetapkan pada anggan 16 Desember 1916 serta diumumkan dalam Staatsblat Hindia N0.114 Tahun 1916 dan berlaku pada tanggal 1 Agustus 1917 memuat hal-hal yang berkenaan dengan kekuasaan legislatif, yaitu *Volksraad* (Dewan Rakyat). Berdasarkan konstitusi *Indische Staatsgeling* buatan Belanda itulah, pada tanggal 18 Mei Gubernur Jenderal Graaf van Limburg Stirum atas nama pemerintah penjajah Belanda membentuk dan melantik *Volksraad*

### **2. Tahun 1918 Keanggotaan *Volksraad***

Ketua satu orang (diangkat oleh Raja) Anggota 38 orang (20 orang dari golongan Bumi Putra). Berdasarkan konstitusi *Indische Staatsgeling* buatan Belanda itulah, pada tanggal 18 Mei 1918 Gubernur Jenderal Graaf van Limburg Stirum atas nama pemerintah penjajah Belanda membentuk dan melantik *Volksraad* (Dewan Rakyat).

### **3. Tahun 1927 Keanggotaan *Volksraad***

Ketua satu orang (diangkat oleh Raja) Anggota 55 orang (25 orang dari golongan Bumi Putra).

#### **4. Tahun 1930 Keanggotaan *Volksraad***

Ketua 1 orang (diangkat oleh Raja) Anggota 55 orang (25 orang dari golongan Bumi Putra).

#### **5. Tahun 1935**

Kaum Nasionalis moderat antara lain Hohammad Husni Thamrin, dll. menggunakan *Volksraad* sebagai jalan untuk mencapai cita-cita Indonesia Merdeka melalui jalan Parlemen. Usul – usul anggota seperti Petisi Sutardjo pada Tahun 1935 yang berisi “permohonan kepada Pemerintah Belanda agar diadakan pembicaraan bersama antara Indonesia dan Belanda dalam suatu perundingan mengenai nasib Indonesia di masa yang akan datang”, atau Gerakan Indonesia Berparlemen dari Gabungan Politik Indonesia yang berisi keinginan adanya parlemen yang sesungguhnya sebagai suatu tahap untuk menuju Indonesia Merdeka, ternyata ditolak pemerintah Hindia Belanda.

#### **6. Tahun 1941**

Pada awal perang Dunia II anggota – anggota *Volksraad* mengusulkan dibentuknya milisi pribumi untuk membantu pemerintah menghadapi musuh dari luar, usul ini juga ditolak. Tanggal 8 Desember 1941 Jepang melancarkan ke Asia.

#### **7. Tahun 1942**

Tanggal 11 Januari 1942 Tentara Jepang pertama kali menginjak bumi Indonesia yaitu mendarat di Tarakan (Kalimantan Timur). Hindia Belanda tidak mampu melawan dan menyerah kepada Jepang pada tanggal 8 Maret 1942, dan

Belanda mengakhiri masa penjajahan selama 350 tahun di Indonesia. Pergantian penjajahan dari Belanda kepada Jepang mengakibatkan keberadaan *Volksraad* secara otomatis tidak diakui lagi.

#### **8. Tahun 1943**

Dibentuknya Tjuo Sangi-in, sebuah badan perwakilan yang hanya bertugas menjawab pertanyaan Saiko Sikikan, penguasa militer tertinggi, mengenai hal-hal yang menyangkut usaha memenangkan perang Asia Timur Raya. Jelas bahwa Tjuo Sangi-in bukan Badan Perwakilan apalagi Parlemen yang mewakili bangsa Indonesia. Tanggal 16 Agustus 1945 tokoh – tokoh pemuda bersepakat menjauhkan Sukarno – Hatta ke luar kota (Rengasdengklok Krawang) dengan tujuan menjauhkan dari pengaruh Jepang yang berkedok menjajikan kemerdekaan, dan didesak Sukarno – Hatta agar segera memproklamasikan kemerdekaan Indonesia.

#### **9. Tahun 1945**

Tanggal 14 Agustus 1945 Jepang dibom atom oleh Amerika Serikat dan Uni Soviet menyatakan perang terhadap Jepang. Dengan demikian, Jepang akan kalah dalam waktu singkat, sehingga Proklamasi harus segera dilaksanakan. Setelah berunding selama satu malam di rumah Laksamana Maeda, maka pada tanggal 17 Agustus 1945 Soekarno – Hatta atas nama Bangsa Indonesia membacakan Proklamasi Kemerdekaan di halaman rumahnya Pegangsaan Timur 56, Jakarta.

## 10. Periode KNIP

Sehari setelah Proklamasi Kemerdekaan, Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang kita kenal sebagai Undang – Undang Dasar 1945. Maka mulai saat ini, penyelenggara negara didasarkan pada ketentuan – ketentuan menurut Undang – Undang Dasar 1945.

Sesuai dengan ketentuan dalam aturan peralihan, tanggal 29 Agustus 1945, dibentuk Komite Nasional Indonesia Pusat atau KNIP beranggotakan 137 orang. Komite Nasional Pusat ini diakui sebagai cikal bakal badan Legislatif di Indonesia, dan tanggal pembentukan KNIP yaitu 29 Agustus 1945 diresmikan sebagai hari jadi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Dalam sidang KNIP yang pertama telah menyusun pimpinan sebagai berikut:

Ketua : Mr. Kasman Singodimedjo  
Wakil Ketua I : Mr. Sutardjo Kartohadikusumo  
Wakil Ketua II : Mr. J. Latuharhary  
Wakil Ketua III : Adam Malik

Tanggal 10 November 1945 terjadi pertempuran di Surabaya yang menimbulkan banyak korban di pihak bangsa Indonesia. Sehubungan dengan itu KNIP dalam sidang Pleno ke-3 tanggal 27 November 1945 mengeluarkan resolusi yang menyatakan protes yang sekeras-kerasnya kepada Pucuk Pimpinan Tentara

Inggris di Indonesia atas penyerangan Angkatan Laut, Darat, dan Udara atas rakyat dan daerah – daerah Indonesia.

Pada masa awal KNIP telah mengadakan sidang di Kota Solo pada tahun 1946, di Malang pada tahun 1947, dan Yogyakarta tahun 1949. Perjuangan mempertahankan kemerdekaan dilaksanakan serentak di medan – perang dan di meja perundingan. Dinamika revolusi ini juga dicerminkan dalam sidang – sidang KNIP, antara pendukung pemerintah dan golongan keras yang menentang perundingan.

Republik Indonesia dan Kerajaan Belanda telah dua kali menandatangani perjanjian, yaitu Linggarjati dan Renville. Tetapi semua persetujuan itu dilanggar oleh Belanda, dengan melancarkan agresi militer ke daerah Republik.

**Tabel 4.1 Periode DPR RI**

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Periode</b>
1	Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP)	29 Agustus 1945 – 15 Februari 1950
2	DPR dan Senat Republik Indonesia Serikat (RIS)	15 Februari 1950 – 16 Agustus 1950
3	Dewan Perwakilan Rakyat Sementara (DPRS)	16 Agustus 1950 – 26 Maret 1956
4	DPR hasil Pemilu Pertama	26 Maret 1956 – 22 Juli 1959
5	DPR setelah Dekrit Presiden	22 Juli 1959 – 26 Juni 1960
6	Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong (DPR)	26 Juni 1960 – 15 November 1965
7	DPR GR minus Partai Komunis Indonesia (PKI)	15 November 1965 – 19 November 1966
8	DPR GR Orde Baru	19 November 1966 – 28 Oktober 1971
9	DPR hasil Pemilu ke-2	28 Oktober 1971 – 01 Oktober 1977
10	DPR hasil Pemilu ke-3	01 Oktober 1977 – 01 Oktober 1982
11	DPR hasil Pemilu ke-4	01 Oktober 1982 – 01 Oktober 1987
12	DPR hasil Pemilu ke-5	01 Oktober 1987 – 01 Oktober 1992
13	DPR hasil Pemilu ke-6	01 Oktober 1992 – 01 Oktober 1997
14	DPR hasil Pemilu ke-7	01 Oktober 1997 – 01 Oktober 1999
15	DPR hasil Pemilu ke-8	01 Oktober 1999 – 01 Oktober 2004
16	DPR hasil Pemilu ke-9	01 Oktober 2004 – 01 Oktober 2009
17	DPR hasil Pemilu ke-10	01 Oktober 2009 – 01 Oktober 2014
18	DPR hasil Pemilu ke-11	01 Oktober 2014 – 01 Oktober 2019

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia memiliki sistem pendukung yang terdiri atas Sekretariat Jenderal (Setjen) dan Badan Keahlian (BK) yang mempunyai visi dan misi, sebagai berikut:

##### **a. Visi DPR RI**

Terwujudnya DPR RI sebagai lembaga perwakilan yang modern, berwibawa, dan kredibel.

##### **b. Misi DPR RI**

- 1) Menyelenggarakan fungsi DPR RI untuk mendukung pembangunan nasional dalam kerangka representasi rakyat, dan
- 2) Memperkuat kelembagaan DPR RI sebagai penyeimbang pemerintah.

##### **c. Visi Setjen dan BK DPR RI**

Terwujudnya Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI yang profesional, andal, transparan, dan akuntabel dalam mendukung fungsi DPR RI.

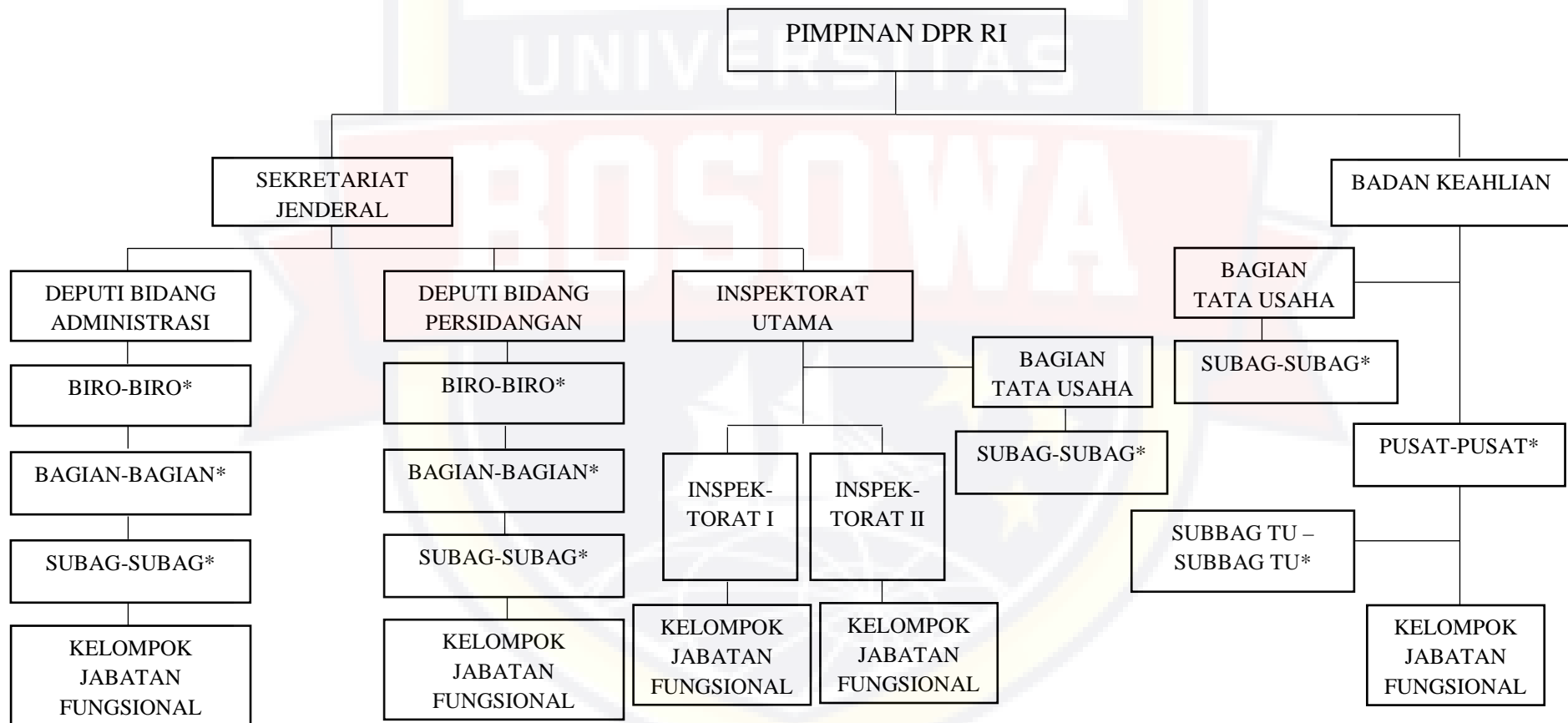
##### **d. Misi Setjen dan BK DPR RI**

- 1) Meningkatkan tata kelola administrasi dan persidangan yang profesional, andal, transparan, dan akuntabel;
- 2) Memperkuat peran keahlian yang profesional, andal, transparan, dan akuntabel.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Skema 4.1

Struktur Organisasi Setjen dan Badan Keahlian DPR RI



Sumber: Data Sekunder, Setjen DPR RI, 2018



Struktur organisasi di atas adalah struktur organisasi Setjen dan Badan Keahlian DPR RI secara umum, dimana penulis memberikan simbol (\*) yang berarti bagian tersebut terdapat beberapa bagian yang terurai, namun penulis hanya menampilkan skema secara umum.

Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia terdiri atas 1 (satu) orang ketua dan 4 (empat) orang wakil ketua yang berasal dari partai politik berdasarkan urutan perolehan kursi terbanyak di DPR. Ketua DPR ialah anggota DPR yang berasal dari partai politik yang memperoleh kursi terbanyak pertama di DPR. Wakil Ketua DPR ialah anggota DPR yang berasal dari partai politik yang memperoleh kursi terbanyak kedua, ketiga, keempat, dan kelima. Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) partai politik yang memperoleh kursi terbanyak sama, ketua dan wakil ketua ditentukan berdasarkan urutan hasil perolehan suara terbanyak dalam pemilihan umum. Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) partai politik yang memperoleh suara sama, ketua dan wakil ketua ditentukan berdasarkan persebaran perolehan suara.

Dalam hal pimpinan DPR belum terbentuk, DPR dipimpin oleh pimpinan sementara DPR. Pimpinan sementara DPR terdiri atas 1 (satu) orang ketua dan 1 (satu) orang wakil ketua yang berasal dari 2 (dua) partai politik yang memperoleh kursi terbanyak pertama dan kedua di DPR. Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) partai politik yang memperoleh kursi terbanyak sama, ketua dan wakil ketua sementara DPR ditentukan secara musyawarah oleh wakil partai politik bersangkutan yang ada di DPR. Ketua dan wakil ketua DPR diresmikan dengan

keputusan DPR. Pimpinan DPR sebelum memangku jabatannya mengucapkan sumpah/janji yang teksnya dipandu oleh Ketua Mahkamah Agung.

Adapun Pimpinan DPR bertugas:

1. Memimpin sidang DPR dan menyimpulkan hasil sidang untuk diambil keputusan.
2. Menyusun rencana kerja pimpinan.
3. Melakukan koordinasi dalam upaya menyinergikan pelaksanaan agenda dan materi kegiatan dari alat kelengkapan DPR.
4. Menjadi juru bicara DPR.
5. Melaksanakan dan memasyarakatkan keputusan DPR
6. Mewakili DPR dalam berhubungan dengan lembaga negara lainnya.
7. Mengadakan konsultasi dengan Presiden dan pimpinan lembaga negara lainnya sesuai dengan keputusan DPR.
8. Mewakili DPR di pengadilan.
9. Melaksanakan keputusan DPR berkenaan dengan penetapan sanksi atau rehabilitasi anggota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Menyusun rencana anggaran DPR bersama Badan Urusan Rumah Tangga yang pengesahannya dilakukan dalam rapat paripurna.
11. Menyampaikan laporan kinerja dalam rapat paripurna DPR yang khusus diadakan untuk itu.

Adapun maksud dari skema tersebut yaitu sistem pendukung DPR RI terdiri atas:

1. Sekretariat Jenderal, dan
2. Badan Keahlian

Sekretariat Jenderal merupakan aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR RI.

Adapun tugas – tugas dari setiap bagian yang tertera pada skema adalah sebagai berikut.

1. Sekretariat Jenderal

Sekretariat Jenderal mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di bidang administrasi dan persidangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Sekretariat Jenderal menyelenggarakan fungsi sebagaimana berikut:

- a. Perumusan dan evaluasi rencana strategis Sekretariat Jenderal.
- b. Koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
- c. Perumusan kebijakan, pembinaan, dan pelaksanaan dukungan persidangan kepada DPR RI.
- d. Perumusan kebijakan, pembinaan, dan pelaksanaan dukungan administrasi kepada DPR RI.
- e. Perumusan kebijakan, dan pelaksanaan pengolahan data dan pelayanan informasi serta dukungan tertentu pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

- f. Perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengawasan intern di pelaksanaan lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
- g. Pelaksanaan kegiatan lain yang ditugaskan oleh DPR RI, dan
- h. Pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi kepada DPR RI.

## 2. Deputi Bidang Administrasi

Deputi bidang administrasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretariat Jenderal dan dipimpin oleh Deputi. Adapun tugasnya yakni melaksanakan penyiapan rumusan kebijakan, pembinaan, dan pelaksanaan dukungan administrasi kepada DPR RI, Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

Deputi Bidang Administrasi terdiri atas:

- a. Biro Protokol, mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan keprotokolan kepada DPR RI, Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

Biro Protokol terdiri atas :

- 1) Bagian Acara, mempunyai tugas melaksanakan dukungan keprotokolan dalam acara DPR RI Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

Bagian Acara terdiri atas:

- a) Subbagian Acara Pimpinan DPR, Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, mempunyai tugas melakukan dukungan keprotokolan dalam acara Pimpinan DPR RI, Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, dan melakukan dukungan keprotokolan di bandara kepada Pimpinan dan Anggota DPR RI, Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

b) Subbagian Acara Alat Kelengkapan Dewan, mempunyai tugas melakukan dukungan keprotokolan dalam acara dan persidangan Alat Kelengkapan DPR RI dan pelaksanaan tata usaha Bagian Acara.

2) Bagian Upacara dan Penyaluran Delegasi Masyarakat, mempunyai tugas melaksanakan dukungan keprotokolan dalam kegiatan upacara DPR RI, Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, serta pelaksanaan penyaluran delegasi masyarakat dan pelaksanaan urusan logistik keprotokolan.

Bagian Upacara dan Penyaluran Delegasi Masyarakat terdiri atas:

a) Subbagian Upacara, mempunyai tugas melakukan dukungan keprotokolan dalam upacara DPR RI, Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

b) Subbagian Penyaluran Delegasi Masyarakat, mempunyai tugas pelaksanaan penyaluran delegasi masyarakat dalam rangka penyampaian aspirasi masyarakat kepada DPR RI, pelaksanaan urusan logistik keprotokolan, pelaksanaan tata usaha Bagian Upacara, dan Penyaluran Delegasi Masyarakat.

b. Biro Hukum dan Pengaduan Masyarakat, mempunyai tugas melaksanakan dukungan di bidang hukum dan pengaduan masyarakat.

Biro Hukum dan Pengaduan Masyarakat terdiri atas:

1) Bagian Hukum, mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan dan advokasi hukum, dukungan perumusan produk hukum, dan pelaksanaan serta pengelolaan dokumentasi dan informasi hukum.

Bagian Hukum terdiri atas:

- a) Subbagian Pertimbangan dan Advokasi Hukum, mempunyai tugas memberikan analisis, pertimbangan hukum, dan advokasi hukum.
  - b) Subbagian Perumusan Produk Hukum, mempunyai tugas memberikan bantuan penyusunan produk hukum.
  - c) Subbagian Dokumentasi dan Informasi Hukum, mempunyai tugas melakukan pengelolaan dokumentasi dan informasi hukum, pelaksanaan tata usaha Bagian Hukum .
- 2) Bagian Pengaduan Masyarakat, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan analisis dan pengadministrasian surat pengaduan masyarakat dan permasalahan yang disampaikan kepada DPR RI.

Bagian Pengaduan Masyarakat terdiri atas:

- a) Subbagian Analisis Pengaduan Masyarakat, mempunyai tugas melaksanakan analisis surat pengaduan masyarakat dan permasalahan yang ditujukan kepada DPR RI.
  - b) Subbagian Administrasi Pengaduan, mempunyai tugas melakukan kegiatan pengadministrasian surat pengaduan masyarakat dan permasalahan yang ditujukan kepada DPR RI, pelaksanaan tata usaha Bagian Pengaduan Masyarakat.
- c. Biro Kepegawaian dan Organisasi, mempunyai tugas pengelolaan manajemen kepegawaian, pelaksanaan administrasi keanggotaan, pengelolaan pegawai tidak tetap, penataan organisasi dan tata laksana, serta pengelolaan pelayanan kesehatan.

Biro Kepegawaian dan Organisasi terdiri atas:

- 1) Bagian Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

Bagian Kepegawaian terdiri atas:

- a) Subbagian Formasi, mempunyai tugas melakukan kegiatan perencanaan formasi dan pengelolaan mutasi pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
  - b) Subbagian Manajemen Kinerja Pegawai, mempunyai tugas melakukan kegiatan manajemen kinerja dan pengembangan karier pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
  - c) Subbagian Kesejahteraan, mempunyai tugas melakukan pengelolaan kesejahteraan pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
- 2) Bagian Keanggotaan dan Pengelolaan Pegawai Tidak Tetap, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi keanggotaan DPR RI, pengelolaan administrasi kesekretariatan fraksi, dan pengelolaan administrasi pegawai tidak tetap.

Bagian Keanggotaan dan Pengelolaan Pegawai Tidak Tetap terdiri atas:

- a) Subbagian Administrasi Keanggotaan, mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi keanggotaan DPR RI dan pelaksanaan tata usaha Bagian Keanggotaan dan Pengelolaan Pegawai Tidak Tetap.

- b) Subbagian Kesekretariatan Fraksi, mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi kesekretariatan Fraksi DPR RI.
  - c) Subbagian Pengelolaan Pegawai Tidak Tetap, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan Pegawai Tidak Tetap.
- 3) Bagian Organisasi dan Tata Laksana, mempunyai tugas melaksanakan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

Bagian Organisasi dan Tata Laksana terdiri atas:

- a) Subbagian Organisasi, mempunyai tugas menelaah dan mengevaluasi kelembagaan dan jabatan di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
  - b) Subbagian Tata Laksana, mempunyai tugas menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian serta pelaksanaan kegiatan tata usaha Bagian Organisasi dan Tata Laksana.
- 4) Bagian Pelayanan Kesehatan, mempunyai tugas melaksanakan urusan pelayanan kesehatan di lingkungan DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian.

Bagian Pelayanan Kesehatan terdiri atas:

- a) Subbagian Pelayanan Medik, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesehatan di lingkungan DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian.



- b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan tata usaha Bagian Pelayanan Kesehatan.
- c) Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Biro Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan program dan anggaran, pengendalian pelaksanaan anggaran, pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara, serta administrasi perjalanan dinas DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian.

Biro Perencanaan dan Keuangan terdiri atas:

- 1) Bagian Perencanaan, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program dan anggaran serta pengelolaan pelaksanaan anggaran DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian.

Bagian Perencanaan terdiri atas:

- a) Subbagian Penyusunan Program dan Anggaran DPR, mempunyai tugas menyiapkan penyusunan rencana strategis DPR RI, penyiapan bahan usulan rencana program, serta kegiatan dan anggaran DPR RI.
- b) Subbagian Penyusunan Program dan Anggaran Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, mempunyai tugas menyiapkan penyusunan rencana strategis dan rencana program kerja tahunan Sekretariat Jenderal, penyiapan bahan usulan rencana program, serta kegiatan dan anggaran Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
- c) Subbagian Pelaksanaan Anggaran mempunyai tugas melaksanakan pemantauan dan pelaporan realisasi anggaran DPR RI, Sekretariat

Jenderal, dan Badan Keahlian, serta pelaksanaan tata usaha Bagian Perencanaan.

- 2) Bagian Akuntansi dan Pelaporan, mempunyai tugas melaksanakan penataan kas dan pembukuan, verifikasi, evaluasi, dan penyusunan laporan keuangan, serta penggajian anggota DPR RI, pegawai Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, serta pegawai tidak tetap.

Bagian Akuntansi dan Pelaporan terdiri atas:

- a) Subbagian Kas dan Pembukuan, mempunyai tugas penataan kas, pembukuan, verifikasi, dan pembayaran.
  - b) Subbagian Evaluasi dan Pelaporan Keuangan, mempunyai tugas melakukan evaluasi anggaran, pertanggungjawaban keuangan, dan penyusunan laporan keuangan.
  - c) Subbagian Penggajian, mempunyai tugas melaksanakan administrasi penggajian anggota DPR RI, pegawai Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, serta pegawai tidak tetap.
- 3) Bagian Perjalanan, mempunyai tugas melaksanakan administrasi perjalanan dinas dalam negeri dan luar negeri.

Bagian Perjalanan terdiri atas:

- a) Subbagian Perjalanan Dinas Dalam Negeri Dewan, mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi perjalanan dinas dalam negeri DPR RI.
- b) Subbagian Perjalanan Dinas Dalam Negeri Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, mempunyai tugas melakukan pengelolaan

administrasi perjalanan dinas dalam negeri Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian serta pelaksanaan tata usaha Bagian Perjalanan.

- c) Subbagian Perjalanan Dinas Luar Negeri, mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi perjalanan dinas luar negeri DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian.
- e. Biro Pengelolaan Barang Milik Negara, mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan Barang Milik Negara, pengelolaan gedung dan instalasi, pengelolaan rumah jabatan Pimpinan dan Anggota DPR RI, serta pengelolaan wisma DPR RI.

Biro Pengelolaan Barang Milik Negara terdiri atas:

- 1) Bagian Administrasi Barang Milik Negara, mempunyai tugas melaksanakan penatausahaan barang milik negara di lingkungan DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian.

Bagian Administrasi Barang Milik Negara terdiri atas:

- a) Subbagian Perencanaan dan Pemanfaatan Barang Milik Negara, mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pengendalian pemanfaatan Barang Milik Negara di lingkungan DPR RI serta Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
- b) Subbagian Penatausahaan Barang Milik Negara, mempunyai tugas melaksanakan pembukuan dan inventarisasi Barang Milik Negara di lingkungan DPR RI serta Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
- c) Subbagian Pelaporan Barang Milik Negara, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan laporan Barang Milik Negara di

lingkungan DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian, serta pelaksanaan tata usaha Bagian Administrasi Barang Milik Negara.

- 2) Bagian Gedung dan Instalasi, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan gedung dan pertamanan serta melaksanakan pengoperasian dan pemeliharaan instalasi.

Bagian Gedung dan Instalasi terdiri atas:

- a) Subbagian Gedung dan Taman, mempunyai tugas mengelola gedung serta melakukan pemeliharaan halaman dan taman.
  - b) Subbagian Mekanikal, mempunyai tugas melaksanakan pengoperasian mekanikal.
  - c) Subbagian Elektrikal, mempunyai tugas melaksanakan pengoperasian elektrikal.
- 3) Bagian Pengelolaan Rumah Jabatan, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan rumah jabatan Pimpinan dan Anggota DPR RI.

Bagian Pengelolaan Rumah Jabatan terdiri atas:

- a) Subbagian Pengelolaan Rumah Jabatan Anggota Kalibata, mempunyai tugas mengelola rumah jabatan Anggota DPR RI di Kawasan Kalibata.
- b) Subbagian Pengelolaan Rumah Jabatan Pimpinan dan Rumah Jabatan Anggota Ulujami, mempunyai tugas mengelola rumah jabatan Pimpinan DPR RI, mengelola rumah jabatan Anggota DPR RI di kawasan Ulujami, dan melaksanakan tata usaha Bagian Pengelolaan Rumah Jabatan.

- 4) Bagian Pengelolaan Wisma DPR, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pengelolaan, dan pemeliharaan wisma DPR.

Bagian Pengelolaan Wisma DPR terdiri atas:

- a) Subbagian Pelayanan Wisma, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kerumahtanggaan wisma DPR yang meliputi bungalow, ruang sidang, dan gedung serbaguna.
  - b) Subbagian Pemeliharaan Wisma, mempunyai tugas melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana wisma DPR dan pelaksanaan tata usaha Bagian Pengelolaan Wisma DPR.
- f. Biro Umum, mempunyai tugas menyelenggarakan layanan pengadaan, pengelolaan persuratan, penyimpanan dan pendistribusian perlengkapan, dan pelayanan kendaraan dinas, dan pengelolaan pengamanan.

Biro Umum terdiri atas:

- 1) Bagian Layanan Pengadaan, mempunyai tugas melaksanakan pengadaan barang/jasa pemerintah.

Bagian Layanan Pengadaan terdiri atas:

- a) Subbagian Pengadaan I, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kesekretariatan layanan pengadaan barang dan pekerjaan konstruksi.
- b) Subbagian Pengadaan II, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kesekretariatan layanan pengadaan jasa konsultasi dan jasa lainnya, serta pelaksanaan tata usaha Bagian Layanan Pengadaan.

- 2) Bagian Persuratan dan Penyimpanan, mempunyai tugas melaksanakan urusan tata persuratan di lingkungan DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian serta penyimpanan dan pendistribusian perlengkapan.

Bagian Persuratan dan Penyimpanan terdiri atas:

- a) Subbagian Tata Persuratan, mempunyai tugas menerima, mencatat, memilah, dan mendistribusikan surat di lingkungan DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian, serta melaksanakan tata usaha Bagian Persuratan dan Penyimpanan.
  - b) Subbagian Penyimpanan dan Pendistribusian, mempunyai tugas menyimpan dan mendistribusikan perlengkapan kepada seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.
- 3) Bagian Kendaraan, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan angkutan dan perawatan kendaraan dinas.

Bagian Kendaraan terdiri atas:

- a) Subbagian Pelayanan Angkutan, mempunyai tugas melakukan pelayanan angkutan dan penggunaan kendaraan dinas serta melaksanakan kegiatan tata usaha Bagian Kendaraan.
  - b) Subbagian Pemeliharaan Kendaraan Dinas, mempunyai tugas melakukan pemeliharaan kendaraan dinas.
- 4) Bagian Pengamanan Dalam, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keamanan dan ketertiban di lingkungan kompleks perkantoran DPR RI dan Rumah Jabatan Anggota DPR RI.

Bagian Pengamanan Dalam terdiri atas:

- a) Subbagian Pelaksanaan Pengamanan Kompleks DPR RI, mempunyai tugas melakukan pengamanan dan ketertiban di lingkungan kompleks perkantoran DPR RI.
- b) Subbagian Pelaksanaan Pengamanan Rumah Jabatan Pimpinan dan Anggota, mempunyai tugas melakukan pengamanan dan ketertiban di lingkungan kompleks rumah jabatan Pimpinan dan Anggota DPR RI.
- c) Subbagian Administrasi Pengamanan, mempunyai tugas melakukan administrasi pengamanan dan ketertiban serta melaksanakan kegiatan tata usaha Bagian Pengamanan Dalam.

### 3. Deputi Bidang Persidangan

Deputi Bidang Persidangan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretariat Jenderal dan dipimpin oleh Deputi. Deputi Bidang Persidangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan rumusan kebijakan, pembinaan, dan pelaksanaan dukungan persidangan kepada DPR RI.

Deputi Bidang Persidangan terdiri atas:

- a. Biro Persidangan I, mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan persidangan komisi dan persidangan paripurna.

Biro Persidangan I terdiri atas:

- 1) Bagian Sekretariat Komisi I
- 2) Bagian Sekretariat Komisi II
- 3) Bagian Sekretariat Komisi III
- 4) Bagian Sekretariat Komisi IV
- 5) Bagian Sekretariat Komisi V

- 6) Bagian Sekretariat Komisi VI
- 7) Bagian Sekretariat Komisi VII
- 8) Bagian Sekretariat Komisi VIII
- 9) Bagian Sekretariat Komisi IX
- 10) Bagian Sekretariat Komisi X
- 11) Bagian Sekretariat Komisi XI
- 12) Bagian Persidangan Paripurna,

Adapun masing-masing tugas dari setiap Bagian Sekretariat Komisi yaitu melaksanakan dukungan rapat dan tata usaha komisi begitu pula tugas dari bagian Persidangan Paripurna melaksanakan dukungan rapat dan tata usaha Persidangan Paripurna.

Setiap Bagian Sekretariat Komisi dan Bagian Persidangan Paripurna terdiri atas:

- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan dukungan pelaksanaan persiapan bahan/materi dan pelaksanaan rapat komisi/paripurna.
  - b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan komisi/paripurna.
- b. Biro Persidangan II, mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan persidangan kepada Badan, Mahkamah, dan Panitia DPR RI.

Biro Persidangan II terdiri atas:

- 1) Bagian Sekretariat Badan Legislasi, mempunyai tugas melaksanakan dukungan rapat dan tata usaha Badan Legislasi.

Bagian Sekretariat Badan Legislasi terdiri atas:



- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan dukungan pelaksanaan penyiapan bahan/materi dan pelaksanaan rapat Badan Legislasi.
  - b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan Badan Legislasi.
- 2) Bagian Sekretariat Badan Anggaran, mempunyai tugas melaksanakan dukungan rapat dan tata usaha Badan Anggaran.

Bagian Sekretariat Anggaran terdiri atas:

- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan dukungan pelaksanaan penyiapan bahan/materi dan pelaksanaan rapat Badan Anggaran.
  - b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan Badan Anggaran.
- 3) Bagian Sekretariat Mahkamah Kehormatan Dewan, mempunyai tugas melaksanakan dukungan rapat dan tata usaha Mahkamah Kehormatan Dewan.

Bagian Sekretariat Mahkamah Kehormatan Dewan terbagi atas:

- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan dukungan pelaksanaan penyiapan bahan/materi dan pelaksanaan rapat Mahkamah Kehormatan Dewan.
- b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan Mahkamah Kehormatan Dewan.

c) Subbagian Administrasi Perkara, mempunyai melakukan dukungan administrasi dan penyiapan bahan verifikasi dan bahan penyelidikan perkara di Mahkamah Kehormatan Dewan.

4) Bagian Sekretariat Badan Urusan Rumah Tangga, mempunyai tugas melaksanakan dukungan rapat dan tata usaha Badan Urusan Rumah Tangga.

Bagian Sekretariat Badan Usaha Rumah Tangga terdiri atas:

a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan dukungan pelaksanaan penyiapan bahan/materi dan pelaksanaan rapat Badan Urusan Rumah Tangga.

b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan Badan Usaha Rumah Tangga.

5) Bagian Sekretariat Panitia Khusus, mempunyai tugas melaksanakan dukungan rapat dan tata usaha Panitia Khusus.

Bagian Sekretariat Panitia Khusus terdiri atas:

a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan dukungan pelaksanaan penyiapan bahan/materi dan pelaksanaan rapat Panitia Khusus.

b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan Panitia Khusus.

c. Biro Kerja Sama Antar Parlemen, mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan kesekretariatan kerja sama antar parlemen dan layanan alih bahasa.

Biro Kerja Sama Antar Parlemen terdiri atas:

- 1) Bagian Sekretariat Kerja Sama Organisasi Internasional, mempunyai tugas penyelenggaraan rapat dan tata usaha *desk* organisasi parlemen internasional dan kerja sama organisasi multilateral internasional Badan Kerja Sama Antar Parlemen.

Bagian Sekretariat Kerja Sama Organisasi Internasional terdiri atas:

- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan/materi dan pelayanan rapat *desk* organisasi internasional Badan Kerja Sama Antar Parlemen.
  - b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan *desk* organisasi internasional Badan Kerja Sama Antar Parlemen.
- 2) Bagian Sekretariat Kerja Sama Organisasi Regional, mempunyai tugas penyelenggaraan rapat dan tata usaha *desk* organisasi parlemen regional dan kerja sama organisasi multilateral regional Badan Kerja Sama Antar Parlemen.

Bagian Sekretariat Kerja Sama Organisasi Regional terdiri atas:

- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan/materi dan pelayanan rapat *desk* organisasi regional Badan Kerja Sama Antar Parlemen.
- b) Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan *desk* organisasi regional Badan Kerja Sama Antar Parlemen.

- 3) Bagian Sekretariat Kerja Sama Bilateral, mempunyai tugas penyelenggaraan rapat dan tata usaha *desk* kerja sama bilateral Badan Kerja Sama Antar Parlemen.

Bagian Sekretariat Kerja Sama Bilateral terdiri atas:

- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan/materi dan pelayanan rapat *desk* kerja sama bilateral Badan Kerja Sama Antar Parlemen.
- b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan *desk* kerja sama bilateral Badan Kerja Sama Antar Parlemen.

- 4) Bagian Administrasi Kegiatan Luar Negeri Anggota, mempunyai tugas penyelenggaraan dukungan administrasi dalam pelaksanaan kegiatan luar negeri Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia serta penyelenggaraan dukungan alih bahasa.

Bagian Administrasi Kegiatan Luar Negeri Anggota terdiri atas:

- a) Subbagian Penyiapan Administrasi, mempunyai tugas melakukan dukungan penyiapan bahan/materi, pelayanan rapat, dan tata usaha dalam rangka pelaksanaan kegiatan luar negeri Anggota DPR RI.
- b) Subbagian Alih Bahasa, mempunyai tugas melakukan dukungan alih bahasa.

- d. Biro Kesekretariatan Pimpinan, mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan sekretariat kepada Pimpinan DPR RI dan Sekretariat Jenderal serta dukungan persidangan kepada Badan Musyawarah.

Biro Kesekretariatan Pimpinan terdiri atas:

- 1) Bagian Sekretariat Ketua, mempunyai tugas melaksanakan dukungan tata usaha dan kerumahtanggaan Ketua DPR RI.

Bagian Sekretariat Ketua terdiri atas:

- a) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha Ketua DPR RI dan dukungan administrasi Staf Khusus Ketua DPR RI.
  - b) Subbagian Kerumahtanggaan, mempunyai tugas melakukan urusan kerumahtanggaan, pengaturan tamu, dan perjalanan dinas Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia.
- 2) Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Politik dan Keamanan, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan tata usaha dan kerumahtanggaan Wakil Ketua DPR RI Bidang Politik dan Keamanan.

Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Politik dan Keamanan terdiri atas:

- a) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha Wakil Ketua dan dukungan administrasi Staf Khusus Wakil Ketua DPR RI Bidang Politik dan Keamanan.
  - b) Subbagian Kerumahtanggaan, mempunyai tugas melakukan urusan kerumahtanggaan, pengaturan tamu, dan perjalanan dinas Wakil Ketua DPR RI Bidang Politik dan Keamanan.
- 3) Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Industri dan Pembangunan, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan tata usaha dan

kerumahtanggaan Wakil Ketua DPR RI Bidang Industri dan Pembangunan.

Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Industri dan Pembangunan terdiri atas:

- a) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha Wakil Ketua dan dukungan administrasi Staf Khusus Wakil Ketua DPR RI Bidang Industri dan Pembangunan.
  - b) Subbagian Kerumahtanggaan, mempunyai tugas melakukan urusan kerumahtanggaan, pengaturan tamu, dan perjalanan dinas Wakil Ketua DPR RI Bidang Industri dan Pembangunan.
- 4) Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Ekonomi dan Keuangan, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan tata usaha dan kerumahtanggaan Wakil Ketua DPR Bidang Ekonomi dan Keuangan.

Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Ekonomi dan Keuangan terdiri atas:

- a) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha Wakil Ketua dan dukungan administrasi Staf Khusus Wakil Ketua DPR RI Bidang Ekonomi dan Keuangan.
- b) Subbagian Kerumahtanggaan, mempunyai tugas melakukan urusan kerumahtanggaan, pengaturan tamu, dan perjalanan dinas Wakil Ketua DPR RI Bidang Ekonomi dan Keuangan.

- 5) Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Kesejahteraan Rakyat, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan tata usaha dan kerumahtanggaan Wakil Ketua DPR RI Bidang Kesejahteraan Rakyat.

Bagian Sekretariat Wakil Ketua Bidang Kesejahteraan Rakyat terdiri atas:

- a) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha Wakil Ketua dan dukungan administrasi Staf Khusus Wakil Ketua DPR RI Bidang Kesejahteraan Rakyat.
  - b) Subbagian Kerumahtanggaan, mempunyai tugas melakukan urusan kerumahtanggaan, pengaturan tamu, dan perjalanan dinas Wakil Ketua DPR RI Bidang Kesejahteraan Rakyat.
- 6) Bagian Sekretariat Badan Musyawarah, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan rapat dan tata usaha Badan Musyawarah.

Bagian Sekretariat Badan Musyawarah terdiri atas:

- a) Subbagian Rapat, mempunyai tugas melakukan dukungan penyiapan bahan/materi dan pelaksanaan rapat Badan Musyawarah, rapat Pimpinan DPR RI, rapat konsultasi, dan rapat koordinasi.
  - b) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha persidangan Badan Musyawarah.
- 7) Bagian Tata Usaha Pimpinan Sekretariat Jenderal, mempunyai tugas melaksanakan dukungan tata usaha kepada Pimpinan Sekretariat Jenderal.

Bagian Tata Usaha Pimpinan Sekretariat Jenderal terdiri atas:

- a) Subbagian Tata Usaha Sekretaris Jenderal, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha kepada Sekretaris Jenderal.

- b) Subbagian Tata Usaha Deputy Bidang Persidangan, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha kepada Deputy Bidang Persidangan dan kepada biro di lingkungan Deputy Bidang Persidangan.
- c) Subbagian Tata Usaha Deputy Bidang Administrasi, mempunyai tugas melakukan dukungan tata usaha kepada Deputy Bidang Administrasi dan kepada biro di lingkungan Deputy Bidang Administrasi.
- e. Biro Pemberitaan Parlemen, mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan pemberitaan, pelayanan informasi, kehumasan, pengelolaan televisi dan radio, serta pengelolaan urusan penerbitan.

Biro Pemberitaan Parlemen terdiri atas:

- 1) Bagian Media Cetak dan Media Sosial, mempunyai tugas mengelola pemberitaan di media cetak, media sosial, dan *website*, serta melaksanakan analisis media.

Bagian Media Cetak dan Media Sosial terdiri atas:

- a) Subbagian Media Cetak, mempunyai tugas mengelola pemberitaan di media cetak.
  - b) Subbagian Media Sosial dan *Website*, mempunyai tugas mengelola pemberitaan di media sosial dan *website*.
  - c) Subbagian Analisis Media mempunyai tugas melakukan analisis media dan pelaksanaan tata usaha Bagian Pemberitaan.
- 2) Bagian Hubungan Masyarakat, mempunyai tugas melaksanakan penerangan kepada masyarakat dan pelayanan informasi publik.

Bagian Hubungan Masyarakat terdiri atas:



- a) Subbagian Penerangan, mempunyai tugas penyiapan bahan materi dan pelaksanaan penerangan kepada masyarakat mengenai DPR RI.
  - b) Subbagian Pelayanan Informasi Publik, mempunyai tugas pemberian layanan informasi publik kepada masyarakat dan pelaksanaan tata usaha Bagian Hubungan Masyarakat.
- 3) Bagian Televisi dan Radio, mempunyai tugas melaksanakan urusan pengelolaan televisi dan radio.

Bagian Televisi dan Radio terdiri atas:

- a) Subbagian Program dan Produksi Televisi, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan berita, program, dan produksi televisi.
  - b) Subbagian Teknik Televisi, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan teknis televisi.
  - c) Subbagian Radio, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan program dan pelaksanaan teknis produksi radio serta pelaksanaan kegiatan tata usaha Bagian Televisi dan Radio Parlemen.
- 4) Bagian Penerbitan, mempunyai tugas melaksanakan urusan penerbitan produk DPR RI, Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian.

Bagian Penerbitan terdiri atas:

- a) Subbagian Produksi, mempunyai tugas melaksanakan proses penyuntingan, penilaian naskah, pengelolaan naskah, desain, editor visual, dan pencatatan naskah.

- b) Subbagian Distribusi, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan promosi, distribusi produk terbitan, dan kegiatan tata usaha Bagian Penerbitan.

#### 4. Inspektorat Utama

Inspektorat Utama merupakan unsur pengawasan intern di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Jenderal serta dipimpin oleh Inspektur Utama. Inspektorat Utama mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

Inspektorat Utama terdiri atas:

- a. Inspektorat I, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern bidang keuangan, kinerja, dan umum di lingkungan Deputy Bidang Administrasi, Inspektorat Utama, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, serta Pusat Data dan Informasi.
- b. Inspektorat II, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern bidang keuangan, kinerja, dan umum di lingkungan Deputy Bidang Persidangan dan Badan Keahlian.
- c. Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan dukungan tata usaha untuk kelancaran tugas dan fungsi Inspektorat Utama.

Bagian Tata Usaha terdiri atas:

- 1) Subbagian Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi perencanaan dan keuangan Inspektorat Utama, Inspektorat I, dan Inspektorat II.
  - 2) Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi kepegawaian dan umum Inspektorat Utama, Inspektorat I, dan Inspektorat II.
  - 3) Subbagian Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi evaluasi dan pelaporan Inspektorat Utama, Inspektorat I, dan Inspektorat II.
- d. Pusat Pendidikan dan Pelatihan, mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan terdiri atas:

- 1) Bidang Perencanaan Diklat, mempunyai tugas melakukan perencanaan dan penyusunan program pendidikan dan pelatihan.
- 2) Bidang Pelaksanaan Diklat, mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Bidang Evaluasi Diklat, mempunyai tugas melaksanakan evaluasi pendidikan dan pelatihan.
- 4) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan dukungan tata usaha untuk kelancaran tugas dan fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan, bidang dan kelompok jabatan fungsional.

- e. Pusat Data dan Informasi, mempunyai tugas melaksanakan layanan perpustakaan, pengolahan data, dan teknologi informasi, persiapan, dan risalah rapat.

Pusat Data dan Informasi terdiri atas:

- 1) Bidang Perpustakaan, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perpustakaan.
- 2) Bidang Data dan Teknologi Informasi, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan, pemeliharaan, dan pengembangan sistem teknologi informasi, serta sistem layanan pengadaan barang/jasa pemerintah secara elektronik.
- 3) Bidang Arsip dan Museum, mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan kearsipan dan pengelolaan museum DPR RI.
- 4) Bidang Risalah, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan risalah rapat DPR RI.
- 5) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan dukungan tata usaha untuk kelancaran tugas dan fungsi Pusat Data dan Informasi, bidang, dan kelompok jabatan fungsional.

#### 5. Badan Keahlian

Badan Keahlian merupakan aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR RI dan secara administratif berada di bawah Sekretariat Jenderal serta dipimpin oleh Kepala

Badan Keahlian. Badan Keahlian mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang keahlian.

Badan Keahlian terdiri atas:

- a. Pusat Perencanaan Undang-Undang, mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang legislasi dalam perancangan undang-undang.
- b. Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang, mempunyai tugas untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang pengawasan dalam pemantauan pelaksanaan undang-undang dan dukungan penanganan perkara pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi.
- c. Pusat Kajian Anggaran, mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang anggaran dalam penyusunan dan penetapan anggaran.
- d. Pusat Kajian Akuntabilitas Keuangan Negara, mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang anggaran dalam pelaksanaan dan pengawasan anggaran.
- e. Pusat Penelitian, mempunyai tugas melaksanakan pengkajian dan penelitian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI.
- f. Bagian Tata Usaha Badan Keahlian, mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan dukungan tata usaha untuk kelancaran tugas dan fungsi Badan Keahlian.

Bagian Tata Usaha Badan Keahlian terdiri atas:

- 1) Subbagian Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi perencanaan dan keuangan Badan Keahlian, Pusat Perancangan Undang-Undang, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang, Pusat Kajian Anggaran, Pusat Kajian Akuntabilitas Keuangan Negara, dan Pusat Penelitian.
- 2) Subbagian Kepegawaian dan Umum, mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi kepegawaian dan umum Badan Keahlian, Pusat Perancangan Undang-Undang, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang, Pusat Kajian Anggaran, Pusat Kajian Akuntabilitas Keuangan Negara, dan Pusat Penelitian.
- 3) Subbagian Evaluasi dan Pelaporan, mempunyai tugas melaksanakan dukungan administrasi pelaporan Badan Keahlian, Pusat Perancangan Undang-Undang, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang, Pusat Kajian Anggaran, Pusat Kajian Akuntabilitas Keuangan Negara, dan Pusat Penelitian.

Pada bagian Pusat Perancangan Undang-Undang, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang, Pusat Kajian Anggaran, Pusat Kajian Akuntabilitas Keuangan Negara, dan Pusat Penelitian masing-masing terdiri atas :

- 1) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan dukungan tata usaha untuk kelancaran tugas dan fungsi masing-masing setiap bagian, bidang, dan kelompok jabatan fungsional.
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Kelompok Jabatan Fungsional dari setiap bagian yang tertera pada skema struktur organisasi Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang juga masing-masing terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan jenjang bidang keahliannya.

#### 4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan.

**TABEL 4.2**  
**JUMLAH TENAGA AHLI ANGGOTA DPR RI**  
**PERIODE 1 OKTOBER 2014 – 30 SEPTEMBER 2019**

No.	Fraksi	Jumlah Anggota	Jumlah Tenaga Ahli
1	FPD	61	305
2	FN	35	175
3	FPG	91	455
4	FPDI-P	109	545
5	FPKS	40	200
6	FPAN	49	245
7	FPPP	39	195
8	FPKB	47	235
9	FG	73	365
10	FH	16	80
	Total	560	2.800

*Sumber :Data Primer, Setjen DPR RI,2018*

Berdasarkan tabel 4.2, di atas memperlihatkan data jumlah tenaga ahli anggota secara keseluruhan yang diuraikan berdasarkan fraksi yang ada, dimana sudah dipilih sebanyak 111 orang yang menjadi responden penelitian.

Adapun data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 23. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variable penelitian.

#### 4.2.1. Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik responden pada tenaga ahli anggota DPR RI meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja.

##### 1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden yang berjenis kelamin laki – laki dan perempuan.

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	68	61,3
2	Perempuan	43	38,7
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Berdasarkan Tabel 4.3, memperlihatkan hasil bahwa penelitian yang dilakukan terhadap 111 orang responden, yaitu sebanyak 68 orang responden atau sebesar 61,3 % adalah laki - laki dan sebesar 43 orang responden atau sebesar 38,7 % adalah perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI yang menjadi responden didominasi oleh laki – laki.



## 2. Usia

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21 – 30 tahun, umur 31 – 40 tahun, umur 41 – 50 tahun, dan umur 51 – 60 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30 tahun	34	30,6
2	31-40 tahun	51	45,9
3	41-50 tahun	23	20,7
4	51-60 tahun	3	2,7
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.4, memperlihatkan hasil bahwa penelitian yang dilakukan terhadap 111 orang, terdapat responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 45,9 % dan selebihnya 21-30 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 30,6 % dan diikuti dengan berusia 41-50 tahun sebanyak 23 orang atau 20,7 % dan usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 2,7 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun.

## 3. Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden yang ketiga adalah pendidikan, Untuk lebih jelas tentang deskripsi karakteristik tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 4.5**  
**KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sarjana (S1)	43	38,7
2	Pasca Sarjana (S2)	67	60,4
3	Doktor (S3)	1	0,9
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan Tabel 4.5, memperlihatkan hasil bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan Pascasarjana (S2) yaitu sebanyak 67 orang atau sebesar 60,4 %, selebihnya tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 43 orang atau sebesar 38,7 %, dan tingkat pendidikan Doktor sebanyak 1 orang atau sebesar 0,9 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan pascasarjana (S2).

#### **4. Masa Kerja**

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah masa kerja yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu masa kerja <1 tahun, masa kerja 1 – 5 tahun, masa kerja 6 – 10 tahun, dan masa kerja >10 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan masanya bekerja.

**TABEL 4.6**  
**KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	9	8,1
2	1 - 5 Tahun	52	46,8
3	6 - 10 Tahun	43	38,7
4	> 10 Tahun	7	6,3
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan Tabel 4.6, memperlihatkan hasil bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 Tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 8,1 %, responden yang memiliki masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 52 orang atau sebesar 46,8 %, responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 43 orang atau sebesar 38,7 %, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 6,3 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun atau setara dengan satu periode masa jabatan anggota DPR RI.

#### **4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel eksogen yaitu kompetensi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), juga menggunakan OCB sebagai variabel intervening ( $Z$ ), dan tentunya variabel endogen yaitu kinerja ( $Y$ ). Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator – indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

##### **1. Deskripsi Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kompetensi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.7**  
**PENGETAHUAN SESUAI DENGAN STANDAR YANG DITETAPKAN**  
**OLEH ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	4	3,6
2	Setuju	71	64,0
3	Sangat Setuju	36	32,4
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.7, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 71 responden atau sebesar 64,0 % menyatakan setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki setiap responden sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 36 responden atau sebesar 32,4 % menyatakan sangat setuju akan hal tersebut, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan kurang setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki setiap responden sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.8**  
**MERASA SENANG MENGERJAKAN TUGAS YANG MENANTANG**  
**WALAUPUN IMBALANNYA TIDAK ADA/TIDAK BESAR**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	4	3,6
2	Kurang Setuju	28	25,2
3	Setuju	60	54,1
4	Sangat Setuju	19	17,1
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.8, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 60 responden atau sebesar 54,1 % menyatakan setuju bahwa responden merasa senang mengerjakan tugas yang menantang walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar, sebanyak 19 responden atau sebesar 17,1 % menyatakan sangat setuju dan merasa senang mengerjakan tugas yang menantang walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar. Selain itu, juga ada responden menyatakan kurang setuju dengan hal tersebut sebanyak 28 responden atau sebesar 25,2 % dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan tidak setuju dengan pernyataan merasa senang mengerjakan tugas yang menantang walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju bahwa responden merasa senang mengerjakan tugas yang menantang walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar.

**TABEL 4.9**  
**KETERAMPILAN YANG DIMILIKI DAPAT MENYELESAIKAN**  
**PEKERJAAN YANG MENJADI TUGAS POKOK**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	1	0,9
2	Setuju	63	56,8
3	Sangat Setuju	47	42,3
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.9, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 63 responden atau sebesar 56,8 % menyatakan setuju dengan keterampilan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok, dan sebanyak 47 responden

atau sebesar 42,3 % responden menyatakan sangat setuju dengan keterampilan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok. Namun, ada 1 responden atau sebesar 0,9 % yang menyatakan kurang setuju dengan keterampilan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju dengan keterampilan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok.

**TABEL 4.10**  
**MENCARI INFORMASI DAN MENCoba UNTUK MEMAHAMI**  
**PERATURAN BARU**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	6	5,4
2	Setuju	63	56,8
3	Sangat Setuju	42	37,8
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.12, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 63 responden atau sebesar 56,8 % menyatakan setuju mencari informasi dan mencoba untuk memahami peraturan baru, dan sebanyak 42 responden atau sebesar 37,8 % menyatakan sangat setuju mencari informasi dan mencoba untuk memahami peraturan baru, serta sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan kurang setuju dengan hal tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju mencari informasi dan mencoba untuk memahami peraturan baru.

**TABEL 4.11**  
**PENGALAMAN MENDUKUNG PEKERJAAN YANG MENJADI**  
**TANGGUNG JAWAB**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	11	9,9
2	Setuju	64	57,7
3	Sangat Setuju	36	32,4
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.11, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 64 responden atau sebesar 57,7 % menyatakan setuju pengalaman mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dan sebanyak 36 responden atau sebesar 32,4 % responden menyatakan sangat setuju terhadap pengalaman mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, serta sebanyak 11 responden atau sebesar 9,9 % menyatakan kurang setuju dengan pengalaman mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju pengalaman mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

**TABEL 4.12**  
**MAMPU BERKREATIVITAS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	2	1,8
2	Kurang Setuju	9	8,1
3	Setuju	72	64,9
4	Sangat Setuju	28	25,2
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.12, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 72 responden atau sebesar 64,9 % menyatakan setuju mampu berkekrativitas untuk meningkatkan kinerja instansi, sebanyak 28 responden atau sebesar 25,2 % menyatakan sangat setuju mampu berkekrativitas untuk meningkatkan kinerja organisasi, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 8,1 % menyatakan kurang setuju mampu berkekrativitas untuk meningkatkan kinerja instansi, serta sebanyak 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan tidak setuju dengan hal tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju mampu berkekrativitas untuk meningkatkan kinerja instansi.

**TABEL 4.13**  
**URAIAN JABATAN YANG DIBEBAHKAN SESUAI DENGAN**  
**KOMPETENSI YANG DIMILIKI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	2	1,8
2	Kurang Setuju	18	16,2
3	Setuju	68	61,3
4	Sangat Setuju	23	20,7
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.13, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 68 responden atau sebesar 61,3 % menyatakan setuju terhadap uraian jabatan yang dibebankan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sebanyak 23 responden atau sebesar 20,7 % menyatakan sangat setuju terhadap uraian jabatan yang dibebankan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan sebanyak 18 responden atau sebesar 16,2 % menyatakan kurang setuju terhadap uraian jabatan yang dibebankan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta sebanyak 2 responden atau sebesar 1,8 %



menyatakan tidak setuju akan hal tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju terhadap uraian jabatan yang dibebankan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

**TABEL 4.14**  
**KURANG PERCAYA DIRI BILA DITEMPATKAN PADA PEKERJAAN**  
**YANG TIDAK SESUAI DENGAN KOMPETENSI YANG DIMILIKI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	8	7,2
2	Tidak Setuju	13	11,7
3	Kurang Setuju	40	36,0
4	Setuju	42	37,8
5	Sangat Setuju	8	7,2
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.14, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 42 responden atau sebesar 37,8 % menyatakan setuju kurang percaya diri bila ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sebanyak 40 responden atau sebesar 36,0 % menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan kurang percaya diri bila ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sebanyak 13 responden atau sebesar 1,7 % menyatakan tidak setuju terhadap kurang percaya diri bila ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan masing-masing sebanyak 8 responden atau sebesar 7,2 % yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju terhadap kurang percaya diri bila ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju

kurang percaya diri bila ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

**TABEL 4.15**  
**TIDAK MERASA RENDAH DIRI BILA MENGALAMI KEGAGALAN**  
**DALAM MENJALANKAN PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	4	3,6
3	Kurang Setuju	27	24,3
4	Setuju	65	58,6
5	Sangat Setuju	14	12,6
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.15, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 65 responden atau sebesar 58,6 % menyatakan setuju tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 27 responden atau sebesar 24,3 % menyatakan kurang setuju tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 14 responden atau sebesar 12,6 % menyatakan sangat setuju tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan, serta ada 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden

yang menyatakan setuju tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan.

**TABEL 4.16**  
**MAMPU BERADAPTASI SECARA BAIK APABILA MELAKUKAN**  
**PEKERJAAN YANG BERBEDA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	3	2,7
2	Kurang Setuju	5	4,5
3	Setuju	76	68,5
4	Sangat Setuju	27	24,3
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.16, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 76 responden atau sebesar 68,5 % menyatakan setuju mampu beradaptasi secara baik apabila melakukan pekerjaan yang berbeda, sebanyak 27 responden atau sebesar 24,3 % menyatakan sangat setuju mampu beradaptasi secara baik apabila melakukan pekerjaan yang berbeda, dan sebanyak 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan kurang setuju mampu beradaptasi secara baik apabila melakukan pekerjaan yang berbeda, serta sebanyak 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju dengan pernyataan mampu beradaptasi secara baik apabila melakukan pekerjaan yang berbeda. . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju mampu beradaptasi secara baik apabila melakukan pekerjaan yang berbeda.

**TABEL 4.17**  
**PEMAHAMAN TENTANG VISI, MISI, DAN TUJUAN ORGANISASI**  
**SANGAT BAIK**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	3	2,7
2	Kurang Setuju	7	6,3
3	Setuju	75	67,6
4	Sangat Setuju	26	23,4
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.17, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 75 responden atau sebesar 67,6 % menyatakan setuju bahwa pemahaman tentang visi, misi, dan tujuan organisasi sangat baik, sebanyak 26 responden atau sebesar 23,4 % menyatakan sangat setuju pemahaman tentang visi, misi, dan tujuan organisasi sangat baik, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan kurang setuju dengan pemahaman tentang visi, misi, dan tujuan organisasi sangat baik, serta sebanyak 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju dengan pemahaman tentang visi, misi, dan tujuan organisasi sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju bahwa pemahaman tentang visi, misi, dan tujuan organisasi sangat baik.

**TABEL 4.18**  
**KEMAMPUAN MEMAHAMI FUNGSI DAN URAIAN TUGAS MASIH**  
**KURANG**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	12	10,8
2	Tidak Setuju	29	26,1
3	Kurang Setuju	44	39,6
4	Setuju	21	18,9
5	Sangat Setuju	5	4,5
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.18, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 39,6 % menyatakan kurang setuju dengan kemampuan memahami fungsi dan uraian tugas masih kurang, sebanyak 29 responden atau sebesar 26,1% menyatakan tidak setuju dengan kemampuan memahami fungsi dan uraian tugas masih kurang, dan sebanyak 12 responden atau sebesar 10,8 % menyatakan sangat tidak setuju dengan kemampuan memahami fungsi dan uraian tugas masih kurang. Namun, ada juga responden yang menyatakan setuju dengan kemampuan memahami fungsi dan uraian tugas masih kurang yaitu sebanyak 21 responden atau sebesar 18,9 %, dan sebanyak 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan sangat setuju dengan kemampuan memahami fungsi dan uraian tugas masih kurang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju dengan kemampuan memahami fungsi dan uraian tugas masih kurang.

**TABEL 4.19**  
**KONSISTEN MENGIKUTI ATURAN YANG BERLAKU MESKI**  
**BERADA DI LINGKUNGAN YANG TIDAK TERTIB HUKUM**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	4	3,6
3	Kurang Setuju	14	12,6
4	Setuju	68	61,3
5	Sangat Setuju	24	21,6
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.19, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 68 responden atau sebesar 61,3 % menyatakan setuju dengan konsisten mengikuti aturan yang

berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum dan sebanyak 24 responden atau sebesar 21,6 % menyatakan sangat setuju konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum. Selain itu, terdapat 14 responden atau sebesar 12,6 % menyatakan kurang setuju dengan konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum, dan 4 responden atau sebesar 3,6 % yang tidak setuju dengan konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum, serta ada 1 responden atau sebesar 0,9 % yang sangat tidak setuju dengan konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju dengan konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum.

**TABEL 4.20**  
**MEMPUNYAI KOMPETENSI UNTUK MEMBANTU DAN**  
**MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN REKAN KERJA DALAM**  
**RANGKA UNTUK Mendukung PROSES PENYELESAIAN**  
**PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	6	5,4
2	Setuju	81	73,0
3	Sangat Setuju	24	21,6
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.20, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 81 responden atau sebesar 73,0 % menyatakan setuju mempunyai kompetensi untuk membantu dan

mengembangkan kemampuan rekan kerja dalam rangka untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan dan sebanyak 24 responden atau sebesar 21,6 % menyatakan sangat setuju mempunyai kompetensi untuk membantu dan mengembangkan kemampuan rekan kerja dalam rangka untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan serta sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan kurang setuju mempunyai kompetensi untuk membantu dan mengembangkan kemampuan rekan kerja dalam rangka untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju mempunyai kompetensi untuk membantu dan mengembangkan kemampuan rekan kerja dalam rangka untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan.

**TABEL 4.21**  
**LEBIH MEMENTINGKAN KEBERHASILAN SECARA TIM (KERJA TIM) DARIPADA PENCAPAIAN KEBERHASILAN SECARA INDIVIDU**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	15	13,5
2	Setuju	57	51,4
3	Sangat Setuju	39	35,1
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.21, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 57 responden atau sebesar 51,4 % menyatakan setuju lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian keberhasilan secara individu dan sebanyak 39 responden atau sebesar 35,1 % responden menyatakan sangat setuju lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian

keberhasilan secara individu, serta sebanyak 15 responden atau sebesar 13,5 % menyatakan kurang setuju lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian keberhasilan secara individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian keberhasilan secara individu.

## 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

**TABEL 4.22**  
**SUDAH MERASA PUAS DENGAN PEKERJAAN YANG DIJALANI**  
**SAAT INI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	9	8,1
3	Kurang Setuju	29	26,1
4	Setuju	59	53,2
5	Sangat Setuju	13	11,7
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.22, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 59 responden atau sebesar 53,2 % menyatakan setuju sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini dan sebanyak 13 responden atau sebesar 11,7 % menyatakan sangat setuju sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Namun, ada sebanyak 29 responden atau sebesar 26,1 % menyatakan kurang setuju sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, sebanyak 9 responden atau sebesar 8,1 % menyatakan tidak setuju sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, dan ada 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat tidak



setuju sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.

**TABEL 4.23**  
**SELALU DIBERI KEBEBASAN OLEH ATASAN DALAM**  
**MENGERJAKAN PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	2	1,8
2	Kurang Setuju	18	16,2
3	Setuju	70	63,1
4	Sangat Setuju	21	18,9
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.23, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 70 responden atau sebesar 63,1 % responden menyatakan setuju selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 21 responden atau sebesar 18,9 % menyatakan sangat setuju sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, dan sebanyak 18 responden atau sebesar 16,2 % menyatakan kurang setuju selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan, serta ada 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan tidak setuju selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju setuju selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan.

**TABEL 4.24**  
**SUDAH MERASA PUAS DENGAN FASILITAS YANG DISEDIAKAN**  
**OLEH KANTOR**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	2,7
2	Tidak Setuju	7	6,3
3	Kurang Setuju	46	41,4
4	Setuju	44	39,6
5	Sangat Setuju	11	9,9
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.24, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 46 responden atau sebesar 41,4 % menyatakan kurang setuju sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor. Namun, sebanyak 44 responden atau sebesar 39,6 % menyatakan setuju sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor, dan sebanyak 11 responden atau sebesar 9,9 % menyatakan sangat setuju sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor, juga ada 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan tidak setuju sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor dan ada 3 responden atau sebesar 2,7 % yang menyatakan sangat tidak setuju sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor.

**TABEL 4.25**  
**PEKERJAAN MEMBERIKAN PELUANG MEMPERSIAPKAN**  
**KEMAJUAN DI MASA YANG AKAN DATANG**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	1,8
2	Tidak Setuju	4	3,6
3	Kurang Setuju	28	25,2
4	Setuju	52	46,8
5	Sangat Setuju	25	22,5
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.25, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 52 responden atau sebesar 46,8 % menyatakan setuju pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang dan sebanyak 25 responden atau sebesar 22,5 % menyatakan sangat setuju pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang. Ada juga responden yang menyatakan kurang setuju pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang sebanyak 28 responden atau sebesar 25,2 % dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan tidak setuju pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang, serta terdapat 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan sangat tidak setuju pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang.

**TABEL 4.26**  
**SERING MERASA BOSAN TERHADAP PEKERJAAN YANG**  
**DILAKUKAN SAAT INI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	10	9,0
2	Tidak Setuju	24	21,6
3	Kurang Setuju	30	27,0
4	Setuju	37	33,3
5	Sangat Setuju	10	9,0
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.26, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 37 responden atau sebesar sebesar 33,3 % menyatakan setuju sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini, sebanyak 30 responden atau sebesar 27,0 % menyatakan kurang setuju sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini, dan sebanyak 24 responden atau sebesar 21,6 % menyatakan tidak setuju sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini, serta masing-masing terdapat 10 responden atau sebesar 9,0 % menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini.

**TABEL 4.27**  
**MERASA BANGGA TERHADAP PEKERJAAN YANG DIMILIKI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	4	3,6
2	Kurang Setuju	23	20,7
3	Setuju	67	60,4
4	Sangat Setuju	17	15,3
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.27, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 67 responden atau sebesar 60,4 % menyatakan setuju merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki, sebanyak 23 responden atau sebesar 20,7 % menyatakan kurang setuju merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan sebanyak 17 responden atau sebesar 15,3 % menyatakan sangat setuju merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki, serta sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan tidak setuju merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki.

**TABEL 4.28**  
**GAJI POKOK DAN TUNJANGAN-TUNJANGAN YANG DITERIMA**  
**SAAT INI SUDAH MEMUASKAN, SESUAI DENGAN BEBAN KERJA**  
**DAN TANGGUNG JAWAB YANG DIEMBAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	3,6
2	Tidak Setuju	3	2,7
3	Kurang Setuju	45	40,5
4	Setuju	55	49,5
5	Sangat Setuju	4	3,6
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.28, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 55 responden atau sebesar 49,5 % menyatakan setuju gaji pokok dan tunjangan – tunjangan yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, sebanyak 45 responden atau sebesar 40,5 % menyatakan kurang setuju gaji pokok dan tunjangan – tunjangan yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, dan

sebanyak 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju gaji pokok dan tunjangan – tunjangan yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, serta masing-masing terdapat 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju gaji pokok dan tunjangan – tunjangan yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju gaji pokok dan tunjangan – tunjangan yang diterima saat ini sudah memuaskan.

**TABEL 4.29**  
**GAJI SESUAI DENGAN TINGKAT KETERAMPILAN YANG DIMILIKI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	6	5,4
3	Kurang Setuju	36	32,4
4	Setuju	64	57,7
5	Sangat Setuju	4	3,6
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.15, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 64 responden atau sebesar 57,7 % menyatakan setuju gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, sebanyak 36 responden atau sebesar 32,4 % menyatakan kurang setuju gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan tidak setuju gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat setuju gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, serta terdapat 1

responden atau sebesar 0.9 % menyatakan sangat tidak setuju gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki.

**TABEL 4.30**  
**KOMUNIKASI ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN TERJALIN**  
**DENGAN BAIK DALAM MENYELESAIKAN MASALAH-MASALAH**  
**PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	2	1,8
3	Kurang Setuju	12	10,8
4	Setuju	64	57,7
5	Sangat Setuju	32	28,8
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.30, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 64 responden atau sebesar 57,7 % menyatakan setuju komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan dan sebanyak 32 responden atau sebesar 28,8 % menyatakan sangat setuju komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan. Selain itu, juga terdapat 12 responden atau sebesar 10,8 % menyatakan kurang setuju komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan dan sebanyak 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan tidak setuju komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % yang menyatakan sangat tidak setuju

komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan.

**TABEL 4.31**  
**ATASAN SELALU MEMBERIKAN KESEMPATAN UNTUK**  
**PENYAMPAIAN IDE-IDE ATAU MASUKAN YANG MUNGKIN**  
**BERGUNA DALAM MENDUKUNG TERCAPAINYA PROGRAM-**  
**PROGRAM KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	2	1,8
2	Kurang Setuju	11	9,9
3	Setuju	69	62,2
4	Sangat Setuju	29	26,1
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.31, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 69 responden atau sebesar 62,2 % menyatakan setuju atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide – ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja dan sebanyak 29 responden atau sebesar 26,1 % menyatakan sangat setuju atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide – ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja. Namun, terdapat 11 responden atau sebesar 9,9 % yang menyatakan kurang setuju atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide – ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja dan terdapat 2 responden atau



sebesar 1,8 % yang menyatakan tidak setuju atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide – ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide – ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja.

**TABEL 4.32**  
**PEMAHAMAN ATASAN TERHADAP PEKERJAAN SUDAH BAIK**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	2	1,8
2	Kurang Setuju	17	15,3
3	Setuju	71	64,0
4	Sangat Setuju	21	18,9
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.32, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 71 responden atau sebesar 64,0 % menyatakan setuju pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik dan sebanyak 21 responden atau sebesar 18,9 % menyatakan sangat setuju pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik. Terdapat 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan tidak setuju pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik dan sebanyak 17 responden atau sebesar 15,3 % menyatakan kurang setuju pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik.

**TABEL 4.33**  
**ATASAN SECARA OBYEKTIF MENILAI PRESTASI KERJA TENAGA AHLI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	3	2,7
2	Kurang Setuju	16	14,4
3	Setuju	66	59,5
4	Sangat Setuju	26	23,4
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.33, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 66 responden atau sebesar 59,5 % menyatakan setuju atasan secara obyektif menilai prestasi kerja tenaga ahli dan sebanyak 26 responden atau sebesar 23,4 % menyatakan sangat setuju atasan secara obyektif menilai prestasi kerja tenaga ahli. Namun, sebanyak 16 responden atau sebesar 14,4 % menyatakan kurang setuju atasan secara obyektif menilai prestasi kerja tenaga ahli dan terdapat 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju atasan secara obyektif menilai prestasi kerja tenaga ahli. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju atasan secara obyektif menilai prestasi kerja tenaga ahli.

**TABEL 4.34**  
**ATASAN TIDAK MEMBERIKAN PENGHARGAAN TERHADAP  
KEBERHASILAN TENAGA AHLI DALAM MENYELESAIKAN TUGAS  
PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	13	11,7
2	Tidak Setuju	22	19,8
3	Kurang Setuju	49	44,1
4	Setuju	23	20,7
5	Sangat Setuju	4	3,6
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.34, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 49 responden atau sebesar 44,1 % menyatakan kurang setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tenaga ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sebanyak 22 responden atau sebesar 19,8 % menyatakan tidak setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tenaga ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan 13 responden atau sebesar 11,7 % menyatakan sangat tidak setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tenaga ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Selain itu, ada juga yang menyatakan setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tenaga ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 20,7 % dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tenaga ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tenaga ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

**TABEL 4.35**  
**KONTROL PEMECAHAN MASALAH DAN PENGAMBILAN**  
**KEPUTUSAN SEIMBANG ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	3	2,7
3	Kurang Setuju	25	22,5
4	Setuju	78	70,3
5	Sangat Setuju	4	3,6
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.35, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 78 responden atau sebesar 70,3 % menyatakan setuju kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat setuju kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan. Namun, Sebanyak 25 responden atau sebesar 22,5 % menyatakan kurang setuju kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan dan sebanyak 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat tidak setuju kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan bawahan.

**TABEL 4.36**  
**SUASANA KEKELUARGAAN DALAM BEKERJA TERBINA DENGAN BAIK**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	6	5,4
3	Setuju	78	70,3
4	Sangat Setuju	26	23,4
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.36, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 78 responden atau sebesar 70,3 % menyatakan setuju suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina

dengan baik dan sebanyak 26 responden atau sebesar 23,4 % menyatakan sangat setuju suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik. Namun, juga ada responden yang menyatakan kurang setuju suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % dan terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan tidak setuju suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.

### 3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

**TABEL 4.37**  
**MERASA SENANG BEKERJA DALAM**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI SAMPAI PENSIUN/AKHIR**  
**PERIODE**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	5	4,5
2	Kurang Setuju	22	19,8
3	Setuju	67	60,4
4	Sangat Setuju	17	15,3
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.37, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 67 responden atau sebesar 60,4 % menyatakan setuju merasa senang bekerja dalam organisasi/lembaga/instansi ini sampai pensiun/akhir periode dan sebanyak 17 responden atau sebesar 15,3 % menyatakan sangat setuju merasa senang bekerja dalam organisasi/lembaga/instansi ini sampai pensiun/akhir periode. Namun, ada juga yang menyatakan kurang setuju merasa senang bekerja dalam

organisasi/lembaga/instansi ini sampai pensiun/akhir periode yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 19,8 % dan sebanyak 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan tidak setuju merasa senang bekerja dalam organisasi/lembaga/instansi ini sampai pensiun/akhir periode. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju merasa senang bekerja dalam organisasi/lembaga/instansi ini sampai pensiun/akhir periode.

**TABEL 4.38**  
**SENANG MEMBICARAKAN HAL POSITIF TENTANG**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	,9
2	Kurang Setuju	9	8,1
3	Setuju	80	72,1
4	Sangat Setuju	21	18,9
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.38, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 80 responden atau sebesar 72,1 % menyatakan setuju senang membicarakan hasil positif tentang organisasi/lembaga/instansinya dan sebanyak 21 responden atau sebesar 18,9 % menyatakan sangat setuju senang membicarakan hasil positif tentang organisasi/lembaga/instansinya. Selain itu, juga terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan tidak setuju senang membicarakan hasil positif tentang organisasi/lembaga/instansinya dan sebanyak 9 responden atau sebesar 8,1 % menyatakan kurang setuju senang membicarakan hasil positif tentang organisasi/lembaga/instansinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli

anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju senang membicarakan hasil positif tentang organisasi/lembaga/instansinya.

**TABEL 4.39**  
**MERASA MASALAH DALAM ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**  
**ADALAH BAGIAN DARI MASALAHNYA JUGA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	8	7,2
2	Kurang Setuju	30	27,0
3	Setuju	67	60,4
4	Sangat Setuju	6	5,4
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.39, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 67 responden atau sebesar 60,4 % menyatakan setuju merasa masalah dalam organisasi/ lembaga/ instansi adalah bagian dari masalahnya juga, sebanyak 30 responden atau sebesar 27,0 % menyatakan kurang setuju merasa masalah dalam organisasi/ lembaga/ instansi adalah bagian dari masalahnya juga, dan sebanyak 8 responden atau sebesar 7,2 % menyatakan tidak setuju merasa masalah dalam organisasi/ lembaga/ instansi adalah bagian dari masalahnya juga, serta sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan sangat setuju merasa masalah dalam organisasi/ lembaga/ instansi adalah bagian dari masalahnya juga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju merasa masalah dalam organisasi/ lembaga/ instansi adalah bagian dari masalahnya juga.

**TABEL 4.40**  
**MERASA SULIT MENYESUAIKAN DIRI DENGAN**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI LAIN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	9,9
2	Tidak Setuju	36	32,4
3	Kurang Setuju	54	48,6
4	Setuju	9	8,1
5	Sangat Setuju	1	0,9
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.40, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 54 responden atau sebesar 48,6 % menyatakan kurang setuju merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi/ lembaga/ instansi lain, sebanyak 36 responden atau sebesar 32,4 % menyatakan tidak setuju merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi/ lembaga/ instansi lain, dan sebanyak 11 responden atau sebesar 9,9 % menyatakan sangat tidak setuju merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi/ lembaga/ instansi lain. Namun, ada juga responden yang menyatakan setuju merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi/ lembaga/ instansi lain yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 8,1 % dan terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat setuju merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi/ lembaga/ instansi lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi/ lembaga/ instansi lain.



**TABEL 4.41**  
**MERASA MENJADI BAGIAN PENTING DARI**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	7	6,3
2	Kurang Setuju	22	19,8
3	Setuju	77	69,4
4	Sangat Setuju	5	4,5
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.41, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 77 responden atau sebesar 69,4 % menyatakan setuju merasa menjadi bagian penting dari organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 22 responden atau sebesar 19,8 % menyatakan kurang setuju merasa menjadi bagian penting dari organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan tidak setuju merasa menjadi bagian penting dari organisasi/ lembaga/ instansi, serta sebanyak 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan sangat setuju merasa menjadi bagian penting dari organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju merasa menjadi bagian penting dari organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.42**  
**MEMILIKI KETERIKATAN EMOSIONAL DENGAN**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	4	3,6
3	Kurang Setuju	28	25,2
4	Setuju	68	61,3
5	Sangat Setuju	10	9,0
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.42, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 68 responden atau sebesar 61,3 % menyatakan setuju memiliki keterikatan emosional dengan organisasi/ lembaga/ instansi dan sebanyak 10 responden atau sebesar 9,0 % menyatakan sangat setuju memiliki keterikatan emosional dengan organisasi/ lembaga/ instansi. Namun, juga terdapat 1 responden atau sebesar 0,9% menyatakan sangat tidak setuju memiliki keterikatan emosional dengan organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan tidak setuju memiliki keterikatan emosional dengan organisasi/ lembaga/ instansi, serta sebanyak 28 atau sebesar 25,2 % menyatakan kurang setuju memiliki keterikatan emosional dengan organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju memiliki keterikatan emosional dengan organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.43**  
**MEMILIKI PILIHAN YANG TERBATAS JIKA KELUAR DARI**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	6,3
2	Tidak Setuju	19	17,1
3	Kurang Setuju	56	50,5
4	Setuju	26	23,4
5	Sangat Setuju	3	2,7
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.43, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 56 responden atau sebesar 50,5 % menyatakan kurang setuju memiliki pilihan yang terbatas jika

keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 26 responden atau sebesar 23,4 % menyatakan setuju memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 19 responden atau sebesar 17,1 % menyatakan tidak setuju memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan sangat tidak setuju memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi, serta ada 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan sangat setuju memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.44**  
**SULIT MENINGGALKAN ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI, MESKI SANGAT INGIN MELAKUKANNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	2,7
2	Tidak Setuju	15	13,5
3	Kurang Setuju	61	55,0
4	Setuju	29	26,1
5	Sangat Setuju	3	2,7
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.44, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 61 responden atau sebesar 55,0 % menyatakan kurang setuju sulit meninggalkan organisasi / lembaga/ instansi meski sangat ingin melakukannya, sebanyak 29 responden atau sebesar 26,1 % menyatakan setuju sulit meninggalkan organisasi / lembaga/

instansi meski sangat ingin melakukannya, dan sebanyak 15 responden atau sebesar 13,5 % menyatakan tidak setuju sulit meninggalkan organisasi / lembaga/ instansi meski sangat ingin melakukannya, serta masing-masing terdapat 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju sulit meninggalkan organisasi/lembaga/instansi meski sangat ingin melakukannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju sulit meninggalkan organisasi/ lembaga/ instansi meski sangat ingin melakukannya.

**TABEL 4.45**  
**JIKA DIKELUARKAN DARI ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI,**  
**MAKA BANYAK HAL DALAM HIDUP MENJADI TERGANGGU**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	9	8,1
2	Tidak Setuju	27	24,3
3	Kurang Setuju	47	42,3
4	Setuju	26	23,4
5	Sangat Setuju	2	1,8
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.45, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 47 responden atau sebesar 42,3 % menyatakan kurang setuju jika dikeluarkan dari organisasi/ lembaga/ instansi maka banyak hal dalam hidup menjadi terganggu, sebanyak 27 responden atau sebesar 24,3 % menyatakan tidak setuju jika dikeluarkan dari organisasi/ lembaga/ instansi maka banyak hal dalam hidup menjadi terganggu, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 8,1 % menyatakan sangat tidak setuju jika dikeluarkan dari organisasi/ lembaga/ instansi maka banyak hal dalam hidup

menjadi terganggu. Selain itu, ada juga responden yang menyatakan setuju jika dikeluarkan dari organisasi/ lembaga/ instansi maka banyak hal dalam hidup menjadi terganggu yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 23,4 % dan terdapat 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan sangat setuju jika dikeluarkan dari organisasi/ lembaga/ instansi maka banyak hal dalam hidup menjadi terganggu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju jika dikeluarkan dari organisasi/ lembaga/ instansi maka banyak hal dalam hidup menjadi terganggu.

**TABEL 4.46**  
**TETAP BEKERJA DALAM ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI,**  
**KARENA TIDAK YAKIN BAHWA YANG LAIN BISA MEMBERI**  
**BENEFIT YANG LEBIH BAIK**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	4,5
2	Tidak Setuju	15	13,5
3	Kurang Setuju	56	50,5
4	Setuju	27	24,3
5	Sangat Setuju	8	7,2
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.46, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 56 responden atau sebesar 50,5 % menyatakan kurang setuju tetap bekerja dalam organisasi/ lembaga/ instansi karena tidak yakin bahwa yang lain bisa memberi benefit yang lebih baik, sebanyak 15 responden atau sebesar 13,5 % menyatakan tidak setuju tetap bekerja dalam organisasi/ lembaga/ instansi karena tidak yakin bahwa yang lain bisa memberi benefit yang lebih baik, dan terdapat 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan sangat tidak setuju tetap bekerja dalam organisasi/ lembaga/

instansi karena tidak yakin bahwa yang lain bisa memberi benefit yang lebih baik. Selain itu, sebanyak 27 responden atau sebesar 24,3 % menyatakan setuju tetap bekerja dalam organisasi/ lembaga/ instansi karena tidak yakin bahwa yang lain bisa memberi benefit yang lebih baik, serta sebanyak 8 responden atau sebesar 7,2 % menyatakan sangat setuju tetap bekerja dalam organisasi/ lembaga/ instansi karena tidak yakin bahwa yang lain bisa memberi benefit yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju tetap bekerja dalam organisasi/ lembaga/ instansi karena tidak yakin bahwa yang lain bisa memberi benefit yang lebih baik.

**TABEL 4.47**  
**BANYAK PENGORBANAN PRIBADI YANG HARUS DITANGGUNG**  
**JIKA KELUAR DARI ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	3,6
2	Tidak Setuju	24	21,6
3	Kurang Setuju	44	39,6
4	Setuju	32	28,8
5	Sangat Setuju	7	6,3
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.47, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 39,6 % menyatakan kurang setuju banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 24 responden atau sebesar 21,6% menyatakan tidak setuju banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 4

responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat tidak setuju banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi. Selain itu, terdapat 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan sangat setuju banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi dan sebanyak 32 responden atau sebesar 28,8 % menyatakan setuju banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.48**  
**TIDAK MUDAH JIKA INGIN BERPINDAH KE**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI LAIN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	3,6
2	Tidak Setuju	9	8,1
3	Kurang Setuju	45	40,5
4	Setuju	47	42,3
5	Sangat Setuju	6	5,4
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.48, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 47 responden atau sebesar 42,3 % menyatakan setuju tidak mudah jika ingin berpindah ke organisasi/ lembaga/ instansi lain dan sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan sangat setuju tidak mudah jika ingin berpindah ke organisasi/ lembaga/ instansi lain. Terdapat 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat tidak setuju

tidak mudah jika ingin berpindah ke organisasi/ lembaga/ instansi lain, dan terdapat 9 responden atau sebesar 8,1 % menyatakan tidak setuju tidak mudah jika ingin berpindah ke organisasi/ lembaga/ instansi lain, serta sebanyak 45 responden atau sebesar 40,5 % menyatakan kurang setuju tidak mudah jika ingin berpindah ke organisasi/ lembaga/ instansi lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju tidak mudah jika ingin berpindah ke organisasi/ lembaga/ instansi lain.

**TABEL 4.49**  
**BERPINDAH DARI SATU ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI KE**  
**YANG LAIN ADALAH SUATU HAL YANG MELANGGAR ETIKA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	6	5,4
2	Tidak Setuju	27	24,3
3	Kurang Setuju	63	56,8
4	Setuju	14	12,6
5	Sangat Setuju	1	0,9
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.49, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 63 responden atau sebesar 56,8 % menyatakan kurang setuju berpindah dari satu organisasi/ lembaga/ instansi ke yang lain adalah suatu hal yang melanggar etika, sebanyak 27 responden atau sebesar 24,3 % menyatakan tidak setuju berpindah dari satu organisasi/ lembaga/ instansi ke yang lain adalah suatu hal yang melanggar etika, sebanyak 14 responden atau sebesar 12,6 % menyatakan setuju berpindah dari satu organisasi/ lembaga/ instansi ke yang lain adalah suatu hal yang melanggar etika, dan sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan sangat tidak



setuju berpindah dari satu organisasi/ lembaga/ instansi ke yang lain adalah suatu hal yang melanggar etika, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat setuju berpindah dari satu organisasi/ lembaga/ instansi ke yang lain adalah suatu hal yang melanggar etika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju berpindah dari satu organisasi/ lembaga/ instansi ke yang lain adalah suatu hal yang melanggar etika.

**TABEL 4.50**  
**MERASA BUKAN HAL YANG BENAR JIKA KELUAR DARI**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI, KARENA ADA TAWARAN YANG**  
**LEBIH BAIK**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	3,6
2	Tidak Setuju	25	22,5
3	Kurang Setuju	54	48,6
4	Setuju	24	21,6
5	Sangat Setuju	4	3,6
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.50, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 54 responden atau sebesar 48,6 % menyatakan kurang setuju merasa bukan hal yang benar jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi karena ada tawaran yang lebih baik, sebanyak 25 responden atau sebesar 22,5 % menyatakan tidak setuju merasa bukan hal yang benar jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi karena ada tawaran yang lebih baik, dan sebanyak 24 responden atau sebesar 21,6 % menyatakan merasa bukan hal yang benar jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi karena ada tawaran yang lebih baik, serta masing – masing terdapat 4

responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju merasa bukan hal yang benar jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi karena ada tawaran yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan kurang setuju merasa bukan hal yang benar jika keluar dari organisasi/ lembaga/ instansi karena ada tawaran yang lebih baik.

**TABEL 4.51**  
**LOYALITAS PADA ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI ADALAH**  
**FAKTOR DAN PRINSIP UTAMA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	3	2,7
2	Kurang Setuju	21	18,9
3	Setuju	65	58,6
4	Sangat Setuju	22	19,8
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.51, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 65 responden atau sebesar 58,6 % menyatakan setuju loyalitas pada organisasi/ lembaga/ instansi adalah faktor dan prinsip utama, sebanyak 22 responden atau sebesar 19,8 % menyatakan sangat setuju loyalitas pada organisasi/ lembaga/ instansi adalah faktor dan prinsip utama, dan sebanyak 21 responden atau sebesar 18,9 % menyatakan kurang setuju loyalitas pada organisasi/ lembaga/ instansi adalah faktor dan prinsip utama, serta terdapat 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju loyalitas pada organisasi/ lembaga/ instansi adalah faktor dan prinsip utama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR

RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju loyalitas pada organisasi/ lembaga/ instansi adalah faktor dan prinsip utama.

#### 4. Deskripsi Variabel OCB (Z)

**TABEL 4.52**  
**SELALU SIAP MEMBANTU KETIKA ADA REKAN KERJA YANG MEMBUTUHKAN BANTUAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Setuju	66	59,5
2	Sangat Setuju	45	40,5
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.52, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 66 responden atau sebesar 59,5 % menyatakan setuju selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan dan sebanyak 45 responden atau sebesar 40,5 % menyatakan sangat setuju selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

**TABEL 4.53**  
**BERUSAHA MENGGANTIKAN PERAN REKAN KERJA YANG TIDAK MASUK KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	3	2,7
2	Kurang Setuju	20	18,0
3	Setuju	62	55,9
4	Sangat Setuju	26	23,4
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.53, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 62 responden atau sebesar 55,9 % menyatakan setuju berusaha menggantikan peran rekan kerja yang tidak masuk kerja, sebanyak 26 responden atau sebesar 23,4 % menyatakan sangat setuju berusaha menggantikan peran rekan kerja yang tidak masuk kerja, dan sebanyak 20 responden atau sebesar 18,0 % menyatakan kurang setuju berusaha menggantikan peran rekan kerja yang tidak masuk kerja, serta terdapat 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju berusaha menggantikan peran rekan kerja yang tidak masuk kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju berusaha menggantikan peran rekan kerja yang tidak masuk kerja.

**TABEL 4.54**  
**BERSEEDIA BEKERJA LEMBUR UNTUK MEMBANTU REKAN KERJA**  
**MENYELESAIKAN PEKERJAANNYA MESKIPUN TIDAK**  
**MENDAPATKAN IMBALAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	4	3,6
3	Kurang Setuju	31	27,9
4	Setuju	53	47,7
5	Sangat Setuju	22	19,8
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.54, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 53 responden atau sebesar 47,7 % menyatakan setuju bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak mendapatkan imbalan dan sebanyak 22 responden atau sebesar 19,8 % menyatakan sangat setuju bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan

pekerjaannya meskipun tidak mendapatkan imbalan. Selain itu, sebanyak 31 responden atau sebesar 27,9 % menyatakan kurang setuju bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak mendapatkan imbalan, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan tidak setuju bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak mendapatkan imbalan , serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat tidak setuju bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak mendapatkan imbalan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak mendapatkan imbalan.

**TABEL 4.55**  
**SERING DATANG LEBIH AWAL KE KANTOR, SEHINGGA SIAP**  
**BEKERJA PADA SAAT JAM KERJA DIMULAI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	6	5,4
2	Kurang Setuju	22	19,8
3	Setuju	61	55,0
4	Sangat Setuju	22	19,8
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.55, memperlihatkan bahwa sebanyak 61 responden atau sebesar 55,0 % menyatakan setuju sering datang lebih awal ke kantor sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai dan sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan tidak setuju sering datang lebih awal ke kantor sehingga siap

bekerja pada saat jam kerja dimulai, serta 122sing – 122sing sebanyak 22 responden atau sebesar 19,8 % menyatakan kurang setuju dan sangat setuju sering datang lebih awal ke kantor sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju sering datang lebih awal ke kantor sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai.

**TABEL 4.56**  
**SELALU BERUSAHA MENYELESAIKAN PEKERJAAN TEPAT PADA WAKTUNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	3	2,7
2	Setuju	76	68,5
3	Sangat Setuju	32	28,8
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.56, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 76 responden atau sebesar 68,5 % menyatakan setuju selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan sebanyak 32 responden atau sebesar 28,8 % menyatakan sangat setuju selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, serta terdapat 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan kurang setuju selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

**TABEL 4.57**  
**SELALU IKUT BERPARTISIPASI DALAM FUNGSI-FUNGSI**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	11	9,9
2	Setuju	76	68,5
3	Sangat Setuju	24	21,6
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.57, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 76 responden atau sebesar 68,5 % menyatakan setuju selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi – fungsi organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 24 responden atau sebesar 21,6 % menyatakan sangat setuju selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi – fungsi organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 11 responden atau sebesar 9,9 % menyatakan selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi – fungsi organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi – fungsi organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.58**  
**SELALU BERTANGGUNG JAWAB TERHADAP TUGAS YANG**  
**DIBERIKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	1	0,9
2	Setuju	69	62,2
3	Sangat Setuju	41	36,9
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.58, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 69 responden atau sebesar 62,2 % menyatakan setuju selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang

diberikan dan sebanyak 41 responden atau sebesar 36,9 % menyatakan sangat setuju selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan kurang setuju selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

**TABEL 4.59**  
**DENGAN SENANG HATI MENERIMA SEGALA KEBIJAKAN YANG**  
**DITETAPKAN ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI MESKIPUN TIDAK**  
**SESUAI DENGAN HARAPAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	2	1,8
2	Kurang Setuju	34	30,6
3	Setuju	59	53,2
4	Sangat Setuju	16	14,4
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.59, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 59 responden atau sebesar 53,2 % menyatakan setuju dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi meskipun tidak sesuai dengan harapan, sebanyak 34 responden atau sebesar 30,6 % menyatakan kurang setuju dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi meskipun tidak sesuai dengan harapan, dan sebanyak 16 responden atau sebesar 14,4 % menyatakan sangat setuju dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi meskipun tidak sesuai dengan harapan, serta terdapat 2 responden atau sebesar 1,8



% menyatakan tidak setuju dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi meskipun tidak sesuai dengan harapan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi meskipun tidak sesuai dengan harapan.

**TABEL 4.60**  
**MENGHABISKAN BANYAK WAKTU UNTUK MENGELUH TENTANG PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	30	27,0
2	Tidak Setuju	39	35,1
3	Kurang Setuju	30	27,0
4	Setuju	8	7,2
5	Sangat Setuju	4	3,6
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.60, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 39 responden atau sebesar 35,1 % menyatakan tidak setuju menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan, masing –masing sebanyak 30 responden atau sebesar 27,0 % menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan, dan sebanyak 8 responden atau sebesar 7,2 % menyatakan setuju menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan, serta terdapat 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan sangat setuju menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang

menyatakan tidak setuju menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan.

**TABEL 4.61**  
**LEBIH MENGUTAMAKAN KEPENTINGAN**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI MESKIPUN AKAN**  
**MENGORBANKAN KEPENTINGAN DIRI SENDIRI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	1,8
2	Tidak Setuju	10	9,0
3	Kurang Setuju	42	37,8
4	Setuju	50	45,0
5	Sangat Setuju	7	6,3
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.61, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 50 responden atau sebesar 45,0 % menyatakan setuju lebih mengutamakan kepentingan organisasi/ lembaga, instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan diri sendiri, sebanyak 42 responden atau sebesar 37,8 % menyatakan kurang setuju lebih mengutamakan kepentingan organisasi/ lembaga, instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan diri sendiri, sebanyak 10 responden atau sebesar 9,0 % menyatakan tidak setuju lebih mengutamakan kepentingan organisasi/ lembaga, instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan diri sendiri, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 6,3% menyatakan sangat setuju lebih mengutamakan kepentingan organisasi/ lembaga, instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan diri sendiri, serta terdapat 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan sangat tidak setuju lebih mengutamakan kepentingan organisasi/

lembaga, instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan diri sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju lebih mengutamakan kepentingan organisasi/ lembaga, instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan diri sendiri.

**TABEL 4.62**  
**SELALU BERPIKIRAN POSITIF TERHADAP KEBIJAKAN YANG**  
**DITETAPKAN ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	6	5,4
3	Setuju	88	79,3
4	Sangat Setuju	16	14,4
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.62, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 88 responden atau sebesar 79,3 % menyatakan setuju selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 16 responden atau sebesar 14,4 % menyatakan sangat setuju selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4% menyatakan kurang setuju selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat tidak setuju selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.63**  
**SELALU MEMILIKI SEMANGAT YANG TINGGI DALAM MENCAPAI**  
**TUJUAN ORGANISASI/LEMBAGA/INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	7	6,3
2	Setuju	81	73,0
3	Sangat Setuju	23	20,7
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.63, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 81 responden atau sebesar 73,0 % menyatakan setuju selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi/ lembaga/ instansi dan sebanyak 23 responden atau sebesar 20,7 % menyatakan sangat setuju selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi/ lembaga/ instansi, serta terdapat 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan kurang setuju selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.64**  
**MERASA MAMPU KETIKA HARUS MEMIMPIN SEBUAH TIM KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	10	9,0
3	Setuju	79	71,2
4	Sangat Setuju	21	18,9
	Total	111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.64, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 79 responden atau sebesar 71,2 % menyatakan setuju merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja, sebesar 21 responden atau sebesar 18,9 % menyatakan sangat setuju

merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja, dan sebanyak 10 responden atau sebesar 9,0 % menyatakan kurang setuju merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja.

**TABEL 4.65**  
**SERING MAKAN SIANG BERSAMA REKAN KERJA DAN BERDISKUSI**  
**TERKAIT MASALAH PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	1,8
2	Tidak Setuju	3	2,7
3	Kurang Setuju	12	10,8
4	Setuju	75	67,6
5	Sangat Setuju	19	17,1
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.65, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 75 responden atau sebesar 67,6 % menyatakan setuju sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan dan sebanyak 19 responden atau sebesar 17,1 % menyatakan sangat setuju sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan. Selain itu, terdapat 2 responden atau sebesar 1,8 % menyatakan sangat tidak setuju sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan, sebanyak 3 responden atau sebesar 2,7 % menyatakan tidak setuju sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan, serta sebanyak 12 responden atau sebesar

10,8 % menyatakan kurang setuju sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan.

**TABEL 4.66**  
**SELALU MENJAGA HUBUNGAN BAIK DENGAN SESAMA REKAN**  
**KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Setuju	61	55,0
3	Sangat Setuju	49	44,1
Total		111	100,0

*Sumber :Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.66, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 61 responden atau sebesar 55,0 % menyatakan setuju selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan sebesar 49 responden atau sebesar 44,1 % menyatakan sangat setuju selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan sangat tidak setuju selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.

## 5. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

**TABEL 4.67**  
**DALAM MELAKSANAKAN TUGAS, JARANG MELAKUKAN**  
**KESALAHAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	4	3,6
2	Kurang Setuju	42	37,8
3	Setuju	59	53,2
4	Sangat Setuju	6	5,4
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.67, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 59 responden atau sebesar 53,2 % menyatakan setuju dalam mengerjakan tugas jarang melakukan kesalahan, sebanyak 42 responden atau sebesar 37,8 % menyatakan kurang setuju dalam mengerjakan tugas jarang melakukan kesalahan, dan 6 sebanyak responden atau sebesar 5,4 % menyatakan sangat setuju dalam mengerjakan tugas jarang melakukan kesalahan, serta terdapat 4 responden atau sebesar 3,6 % menyatakan tidak setuju dalam mengerjakan tugas jarang melakukan kesalahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju dalam mengerjakan tugas jarang melakukan kesalahan.

**TABEL 4.68**  
**MEMILIKI KETERAMPILAN TEKNIS UNTUK MENYELESAIKAN**  
**PEKERJAAN TEPAT PADA WAKTUNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	8	7,2
2	Setuju	87	78,4
3	Sangat Setuju	16	14,4
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.68, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 87 responden atau sebesar 78,4 % menyatakan setuju memiliki keterampilan teknis untuk

menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebanyak 16 responden atau sebesar 14,4 % menyatakan sangat setuju setuju memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan terdapat 8 responden atau sebesar 7,2 % menyatakan kurang setuju memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

**TABEL 4.69**  
**MEMILIKI KEMAMPUAN MENGARAHKAN DAN MEMBIMBING**  
**TENAGA AHLI YANG LAIN UNTUK MENCAPAI EFISIENSI DAN**  
**EFEKTIVITAS DALAM BEKERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0,9
2	Tidak Setuju	1	0,9
3	Kurang Setuju	16	14,4
4	Setuju	79	71,2
5	Sangat Setuju	14	12,6
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.69, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 79 responden atau sebesar 71,2 % menyatakan setuju memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing tenaga ahli yang lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, sebanyak 14 responden atau sebesar 12,6 % menyatakan sangat setuju memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing tenaga ahli yang lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, dan sebanyak 16 responden atau sebesar 14,4 % menyatakan kurang setuju memiliki kemampuan mengarahkan



dan membimbing tenaga ahli yang lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, serta masing – masing terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing tenaga ahli yang lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing tenaga ahli yang lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

**TABEL 4.70**  
**MAMPU MEMPERTANGGJAWABKAN PEKERJAAN KEPADA**  
**ATASAN DAN REKAN KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	5	4,5
2	Setuju	81	73,0
3	Sangat Setuju	25	22,5
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.70, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 81 responden atau sebesar 73,0 % menyatakan setuju mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja, sebanyak 25 responden atau sebesar 22,5 % menyatakan sangat setuju mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja, dan terdapat 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan kurang setuju mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI

didominasi oleh responden yang menyatakan setuju mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja.

**TABEL 4.71**  
**BERUSAHA MEMBERIKAN PERHATIAN PENUH DAN KONSENTRASI TERHADAP PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	7	6,3
2	Setuju	78	70,3
3	Sangat Setuju	26	23,4
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.71, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 78 responden atau 70,3 % menyatakan setuju berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan dan sebanyak 26 responden atau sebesar 23,4 % menyatakan sangat setuju berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan, serta sebanyak 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan kurang setuju berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan.

**TABEL 4.72**  
**MELAPOR KEPADA ATASAN JIKA ADA MASALAH DALAM PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	8	7,2
3	Setuju	84	75,7
4	Sangat Setuju	18	16,2
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.72, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 84 responden atau sebesar 75,7 % menyatakan setuju melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan, sebanyak 18 responden atau sebesar 16,2 % menyatakan sangat setuju melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan, dan sebanyak 8 responden atau sebesar 7,2 % menyatakan kurang setuju melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % yang menyatakan tidak setuju melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.

**TABEL 4.73**  
**MAMPU MEMBUAT KEPUTUSAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN**  
**PEKERJAAN, MENGEMBANGKAN SOLUSI ALTERNATIF DAN**  
**REKOMENDASI SERTA MEMILIH TINDAKAN YANG TEPAT**  
**DALAM MENUNJANG PROSES PELAKSANAAN TUGAS DAN**  
**TANGGUNG JAWABNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	7	6,3
3	Setuju	82	73,9
4	Sangat Setuju	21	18,9
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.73, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 82 responden atau sebesar 73,9 % menyatakan setuju mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan

tanggung jawabnya, sebanyak 21 responden atau sebesar 18,9 % menyatakan sangat setuju mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 6,3 % menyatakan kurang setuju mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan tidak setuju mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

**TABEL 4.74**  
**KEDISIPLINAN DAPAT DITERAPKAN DALAM MENYELESAIKAN**  
**PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	5	4,5
2	Setuju	78	70,3
3	Sangat Setuju	28	25,2
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.74, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 78 responden atau sebesar 70,3 % menyatakan setuju kedisiplinan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 28 responden atau sebesar 25,2 % menyatakan sangat setuju kedisiplinan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sebanyak 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan kurang setuju kedisiplinan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju kedisiplinan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**TABEL 4.75**  
**SELALU PATUH PADA TATA TERTIB DAN ATURAN YANG TELAH**  
**DITETAPKAN OLEH ORGANISASI/LEMBAGA/ INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	10	9,0
3	Setuju	75	67,6
4	Sangat Setuju	25	22,5
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.75, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 75 responden atau 67,6 % menyatakan setuju selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 25 responden atau sebesar 22,5 % menyatakan sangat setuju selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 10 responden atau sebesar 9,0 % menyatakan kurang setuju selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi, serta terdapat 1

responden atau sebesar 0,9 % menyatakan tidak setuju selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.76**  
**SENANTIASA MENGIKUTI DAN MELAKSANAKAN INSTRUKSI-  
INSTRUKSI YANG DIBERIKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	5	4,5
2	Setuju	88	79,3
3	Sangat Setuju	18	16,2
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.76, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 88 responden atau sebesar 79,3 % menyatakan setuju senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi – instruksi yang diberikan, sebanyak 18 responden atau sebesar 16,2 % menyatakan sangat setuju senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi – instruksi yang diberikan, dan terdapat 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan kurang setuju senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi – instruksi yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi – instruksi yang diberikan.

**TABEL 4.77**  
**DAPAT MEMELIHARA TEMPAT KERJA TETAP TERATUR SESUAI**  
**DENGAN FUNGSINYA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	5	4,5
3	Setuju	88	79,3
4	Sangat Setuju	17	15,3
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.77, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 88 responden atau sebesar 79,3 % menyatakan setuju dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya, sebanyak 17 responden atau sebesar 15,3 % menyatakan sangat setuju dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya, dan sebanyak 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan kurang setuju dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % yang menyatakan tidak setuju dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya.

**TABEL 4.78**  
**SERING MENGAJUKAN GAGASAN DAN INISIATIF UNTUK**  
**MENYELESAIKAN PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0,9
2	Kurang Setuju	9	8,1
3	Setuju	85	76,6
4	Sangat Setuju	16	14,4
	Total	111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.78, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 85 responden atau sebesar 76,6 % menyatakan setuju sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 16 responden atau sebesar 14,4 % menyatakan sangat setuju sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 8,1 % menyatakan kurang setuju sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, dan terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan tidak setuju sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

**TABEL 4.79**  
**BERSEDIA MEMPERBAIKI KESALAHAN TANPA HARUS**  
**DIPERINTAH OLEH ATASAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Setuju	1	,9
2	Kurang Setuju	6	5,4
3	Setuju	79	71,2
4	Sangat Setuju	25	22,5
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner,2018*

Dari Tabel 4.79, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 79 responden atau sebesar 71,2 % menyatakan setuju bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, sebanyak 25 responden atau sebesar 22,5 % menyatakan sangat setuju bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, dan sebanyak 6 responden atau sebesar 5,4 % menyatakan kurang setuju bersedia



memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,9 % menyatakan tidak setuju bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.

**TABEL 4.80**  
**MAMPU MEMBERIKAN IDE KREATIF UNTUK KEMAJUAN**  
**ORGANISASI/LEMBAGA/ INSTANSI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	8	7,2
2	Setuju	81	73,0
3	Sangat Setuju	22	19,8
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.80, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 81 responden atau 73,0 % menyatakan setuju mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan organisasi/ lembaga/ instansi, sebanyak 22 responden atau sebesar 19,8 % menyatakan sangat setuju mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan organisasi/ lembaga/ instansi, dan sebanyak 8 responden atau sebesar 7,2 % menyatakan kurang setuju mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan organisasi/ lembaga/ instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan organisasi/ lembaga/ instansi.

**TABEL 4.81**  
**DAPAT BEKERJA SECARA MANDIRI**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Setuju	5	4,5
2	Setuju	76	68,5
3	Sangat Setuju	30	27,0
Total		111	100,0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Dari Tabel 4.81, memperlihatkan hasil bahwa sebanyak 76 responden atau sebesar 68,5 % menyatakan setuju dapat bekerja secara mandiri dan sebanyak 30 responden atau sebesar 27,0 % menyatakan sangat setuju dapat bekerja secara mandiri, serta terdapat 5 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan kurang setuju dapat bekerja secara mandiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga ahli anggota DPR RI didominasi oleh responden yang menyatakan setuju dapat bekerja secara mandiri.

### **4.3 Analisis Data**

#### **4.3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Pengujian ini dilakukakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel eksogen yakni kompetensi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel endogen yakni kinerja tenaga ahli ( $Y$ ) melalui OCB ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada tenaga ahli anggota DPR RI. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS versi 23.0 *for windows*.

Hasil uji regresi linier tahap pertama yakni pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi melalui OCB dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.82**  
**HASIL REGRESI LINEAR TAHAP 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.028	6.072		.663	.509
Kompetensi	.631	.074	.613	8.525	.000
Kepuasan Kerja	.184	.089	.151	2.074	.040
Komitmen Organisasi	.141	.068	.144	2.060	.042

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil regresi tahap 1 yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZX_3 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,613 X_1 + 0,151 X_2 + 0,144 X_3 + 0,709 \epsilon_1$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh parsial dan langsung kompetensi terhadap OCB adalah sebesar 0,613 atau dibulatkan menjadi 61%. Dengan demikian, tinggi rendahnya OCB dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 61% sedangkan sisanya 39% dijelaskan faktor lain diluar model.
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh parsial dan langsung kepuasan kerja terhadap OCB

adalah sebesar 0,151 atau dibulatkan menjadi 15%. Dengan demikian, tinggi rendahnya OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 15% sedangkan sisanya 85% dijelaskan faktor lain diluar model.

- Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh parsial dan langsung komitmen organisasi terhadap OCB adalah sebesar 0,144 atau dibulatkan menjadi 14%. Dengan demikian, tinggi rendahnya OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 14% sedangkan sisanya 86% dijelaskan faktor lain diluar model.

Selanjutnya, hasil uji regresi linier tahap kedua yakni pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja tenaga ahli, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.83**  
**HASIL REGRESI LINEAR TAHAP 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.361	6.458		2.843	.005
Kompetensi	.314	.102	.302	3.083	.003
Kepuasan Kerja	-.040	.096	-.033	-.421	.675
Komitmen Organisasi	.002	.074	.002	.031	.975
OCB	.445	.103	.441	4.337	.000

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil regresi tahap 2 yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + \rho_{YZ} + \epsilon_2$$

$$Y = 0,302 X_1 + (- 0,033 X_2) + 0,002 X_3 + 0,441 Z + 0,742 \epsilon_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga ahli. Besaran pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja tenaga ahli adalah sebesar 0,302 atau dibulatkan menjadi 30%. Artinya, tinggi rendahnya kinerja tenaga ahli hanya mampu dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dipengaruhi faktor lain di luar model.
2. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga ahli. Hal ini terlihat pada *standardized coefficients* sebesar -0,033 dan pada sig 0,675 > 0,05.
3. Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga ahli. Hal ini terlihat pada *standardized coefficients* sebesar 0,002 dan pada sig 0,975 > 0,05.
4. Secara langsung OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga ahli. Besaran pengaruh OCB terhadap kinerja tenaga ahli adalah sebesar 0,441 atau dibulatkan menjadi 44%. Artinya, tinggi rendahnya kinerja tenaga ahli mampu dipengaruhi oleh OCB sebesar 44%, sedangkan sisanya 56% dipengaruhi faktor lain di luar model.

#### 4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel eksogen dalam menerangkan variabel endogen, dimana nilai *R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel endogen.

### 1. Uji Determinasi Tahap 1

Nilai koefisien determinasi antara kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap OCB dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**TABEL 4.84**  
**KOEFISIEN DETERMINASI TAHAP 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.481	3.680

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel 4.84 di atas, dapat diketahui bahwa *R Square* adalah 0,496. Secara simultan kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh simultan adalah 0,496 atau dibulatkan menjadi 50% merupakan kontribusi dari variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap OCB. Sedangkan sisanya 50% dipengaruhi faktor lain di luar model.

### 2. Uji Determinasi Tahap 2

Nilai koefisien determinasi antara kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja tenaga ahli dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**TABEL 4.85**  
**KOEFISIEN DETERMINASI TAHAP 2**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.448	.428	3.906

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel 4.85 di atas, dapat diketahui bahwa *R Square* adalah 0,448. Secara simultan kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli. Besaran pengaruh adalah 0,448 atau dibulatkan menjadi 45% merupakan kontribusi dari variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, OCB terhadap kinerja tenaga ahli. Sedangkan sisanya 55% dipengaruhi faktor lain di luar model.

### 4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel eksogen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel endogennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.86**  
**HASIL UJI F TAHAP 1**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1423.678	3	474.559	35.038	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1449.241	107	13.544		
	Total	2872.919	110			

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 35,038 lebih besar dari Ftabel 2,69. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa variabel

kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

**TABEL 4.87**  
**HASIL UJI F TAHAP 2**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1314.214	4	328.554	21.536	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1617.155	106	15.256		
	Total	2931.369	110			

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 21,536 lebih besar dari Ftabel 2,46. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05.

#### 4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel eksogen (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (kinerja tenaga ahli).

**TABEL 4.88**  
**HASIL UJI T TAHAP 1**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X <sub>1</sub>	8,525	1,981	0,000
X <sub>2</sub>	2,074	1,981	0,040
X <sub>3</sub>	2,060	1,981	0,042

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji t tahap pertama dari tabel di atas dimana variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi menuju ke variabel OCB



sebagai penghubung ke variabel tenaga kerja ahli, hasil uji t di atas secara keseluruhan menunjukkan hasil signifikan, dimana pada kolom sig, dari tiga variabel, nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Juga secara keseluruhan dari kolom t hitung, semua nilai dari variabel X lebih besar dibanding t tabel.

**TABEL 4.89**  
**HASIL UJI T TAHAP 2**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X <sub>1</sub>	3,083	1,981	0,003
X <sub>2</sub>	-0,421	1,981	0,675
X <sub>3</sub>	0,031	1,981	0,975
Z	4,337	1,981	0,000

*Sumber : Data diolah, 2018*

Setelah model simultan terbukti, maka dilakukan penelusuran jalur pengaruh parsial. Dari empat variabel yang ditempatkan sebagai prediktor, tidak semua variabel memiliki nilai sig < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh prediktor secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli. Hal ini terlihat pada hasil regresi tahap kedua, dimana variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,675 lebih besar daripada 0,05, ini berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi juga menunjukkan hasil tidak signifikan, ini terbukti pada nilai sig sebesar 0,975 jauh lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 4.89 di atas juga menunjukkan hasil uji t tahap kedua, dimana hasil uji t hitung variabel kepuasan kerja (-0,421) lebih kecil dibandingkan nilai t tabel, yakni sebesar 1,981. Hal ini juga terjadi pada variabel komitmen organisasi, dimana hasil uji t hitung sebesar 0,031 lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,981. Hal ini

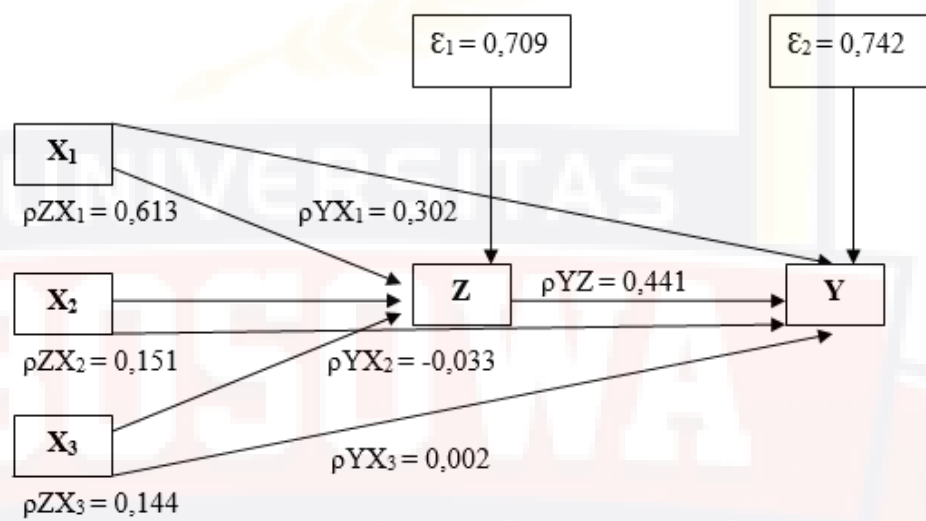
mendukung ketidaksignifikansian variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga ahli melalui OCB.

#### 4.3.5 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) dan Pengaruh Total (*Total Effect*)

*Effect*)

Skema 4.2

Struktur Model Jalur



**TABEL 4.90**  
**RINGKASAN HASIL ESTIMASI PARAMETER MODEL**

Model	Koefisien Jalur	t	sig	R <sup>2</sup>
<b>Sub Struktural 1 (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, ke Z)</b>				
X <sub>1</sub> (ρZX <sub>1</sub> )	0,613	8,525	0,000	
X <sub>2</sub> (ρZX <sub>2</sub> )	0,151	2,074	0,040	0,496
X <sub>3</sub> (ρZX <sub>3</sub> )	0,144	2,060	0,042	
<b>Sub Struktural 2 (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, Z ke Y)</b>				
X <sub>1</sub> (ρYX <sub>1</sub> )	0,302	3,083	0,003	
X <sub>2</sub> (ρYX <sub>2</sub> )	-0,033	-0,421	0,675	0,448
X <sub>3</sub> (ρYX <sub>3</sub> )	0,002	0,031	0,975	
Z (ρYZ)	0,441	4,337	0,000	

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan skema 4.1 dan tabel 4.90 dapat diuraikan pengaruh tidak langsung dan pengaruh totalnya sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung, X<sub>1</sub> ke Y melalui Z

$$\rho ZX_1 \times \rho YZ$$

$$0,613 \times 0,441 = 0,270$$

Dengan demikian, pengaruh totalnya =

$$\rho YX_1 + IE$$

$$0,302 + 0,270 = 0,572$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,302 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,270 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan

nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung  $X_1$  melalui Z mempunyai pengaruh terhadap Y.

2. Pengaruh tidak langsung,  $X_2$  ke Y melalui Z

$$\rho ZX_2 \times \rho YZ$$

$$0,151 \times 0,441 = 0,067$$

Dengan demikian, pengaruh totalnya =

$$\rho YX_2 + IE$$

$$(-0,033) + 0,067 = 0,034$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,033 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,034 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung  $X_2$  melalui Z mempunyai pengaruh terhadap Y.

3. Pengaruh tidak langsung,  $X_3$  ke Y melalui Z

$$\rho ZX_3 \times \rho YZ$$

$$0,144 \times 0,441 = 0,064$$

Dengan demikian, pengaruh totalnya =

$$\rho YX_3 + IE$$

$$0,002 + 0,064 = 0,066$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,002 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,064 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan

nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung  $X_3$  melalui  $Z$  mempunyai pengaruh terhadap  $Y$ .

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pembahasan Hipotesis Pertama

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB. Dengan penguraian sebagai berikut:

1. Kompetensi

Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap OCB sebesar 0,613 atau 61%.

2. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB sebesar 0,151 atau 15%.

3. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB sebesar 0,144 atau 14%.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 0.496 atau 50%.

Hasil di atas, pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yakni Arum Damayanti dkk., (2013) dan Albert Kurniawan, (2015), yang menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

#### 4.4.2 Pembahasan Hipotesis Kedua

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI. Dengan penguraian sebagai berikut:

##### 1. Kompetensi

Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI sebesar 0,302 atau 30%.

##### 2. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB sebesar -0,033 dan pada sig 0,675 > 0,05.

##### 3. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB sebesar 0,002 dan pada sig 0,975 > 0,05.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga ahli melalui OCB menunjukkan hasil yang saling berpengaruh langsung meskipun ada variabel yang bernilai negatif.

Pada variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Namira Mardin Amin (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Radian Danu Saputra (2017).

#### 4.4.3 Pembahasan Hipotesis Ketiga

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI. Dengan penguraian sebagai berikut:

### 1. Kompetensi

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,302 dan tidak langsung sebesar 0,270 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi melalui OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI.

### 2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,033 dan tidak langsung sebesar 0,034 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja melalui OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI.

### 3. Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,002 dan tidak langsung sebesar 0,064 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi melalui OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI.

## **BAB V**

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap OCB dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh positif melalui OCB terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI karena memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Sedangkan, secara langsung kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI dan memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05.
3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi melalui OCB berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :



1. Disarankan agar anggota DPR RI dimasa mendatang merekrut ataupun mempertahankan tenaga ahli dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki, melihat dari hasil penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung kompetensi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja tenaga ahli.
2. Disarankan juga agar anggota DPR RI dapat menciptakan kepuasan kerja bagi tenaga ahli dan menumbuhkan komitmen organisasi yang nantinya akan meningkatkan kinerja tenaga ahli.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga ahli, serta dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu informasi dan juga motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti. 2015. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.** Proceeding PESAT.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Erlangga.
- Colquit, Jason A. dkk. 2011. **Organizational Citizenship Behavior.**
- Darmawati, Arum. dkk. 2013. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB.** Jurnal *Economia*, Vol.9 No.1. diakses pada tanggal 04/01/2018.
- Diah, Sholehatusyah'. 2017. **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kitadin Tenggara Seberang.** eJournal Administrasi Negara, Vol. 5 No.2. diakses pada tanggal 15/05/2018
- Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Dasar Pengertian dan masalah edisi Revisi,** Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertanto, Eko. 2013. **Pemahaman Dasar Teknik Analisis Jalur / Path Analysis untuk Penelitian Kuantitatif.** Jakarta.
- Kurniawan, Albert. 2015. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB PT X Bandung.** Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1. diakses pada tanggal 04/01/2018.
- Kaswan. 2012. **Pengembangan Manajemen.** Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Rineka Cipta
- Noe, Raymond A., Hollenbeck . 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing.** Jakarta: Salemba Empat.
- Nursyamsi. 2013. **Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan terhadap Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol.17.
- Priansa, Donni Juni. 2016. **Perencanaan & Pengembangan SDM.** Bandung: Afabeta.

- Prihantoro, Agung. 2013. **Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen.** Jurnal Unimus.
- Rahmayanti, dkk.. 2014. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB).** Jurnal Ecopsy Vol.1.
- Raymond A.Noë et al, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing.** Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2011. **Organizational Citizenship Behavior.** Pearson Education.
- Rosita, Titik. 2016. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Interveing.** STIESIA: Surabaya.
- Sedarmayanti. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi.** Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2014. **Metodologi Penelitian untuk Bisnis.** Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ticoalu, Linda K. 2013. **Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Organisasi.** Jurnal EMBA, Vol.No.4. diakses pada tanggal 04/01/2018.
- Triwiyatno, Joko. 2011. **Upaya Peningkatan Kompetensi PNS melalui Perubahan Pola Pikir.**
- Tsani, 2013. **Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri.** Jurnal Mix. Vol.3.No.1. diakses pada tanggal 17/05/2018.
- Untari, Siti. 2014. **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Veitzhal, Rivai dan Ella, Sagala Jauvani. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik.** Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2015. **Perilaku dalam Organisasi.** Jakarta:Rajawali Pers.

Winardi. 2012. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.** Jurnal Ilmu Manajemen.

Zainal, Veithzal Rivai. dkk. 2015. **Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan ,Dari Teori ke Praktik.** Jakarta: Rajawali Pers.

---

\_\_\_\_\_, 2014. **Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota Tahun 2014 Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.** Jakarta.

---

\_\_\_\_\_, 2015. **Peraturan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.** Jakarta.

**BOSOWA**



L

A

M

UNIVERSITAS

P

BOSOWA

I

R

A

N



Lampiran 1

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA AHLI ANGGOTA DPR RI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Penulis adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Ahli Anggota DPR RI melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga ahli melalui OCB, maka dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Bersama ini penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan kami jamin kerahasiaan dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, kami ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

**Elisa Rusnita**

**NIM 4514012012**

### I. Identitas Responden

Nama : ..... (Boleh disamarkan)  
Jenis Kelamin :  Perempuan  Laki-laki  
Usia :  
Jenjang Pendidikan :  S1  S2  S3  lain2 (.....)  
Bid. Pekerjaan/Komisi :  
Lama Kerja :

### II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

	KRITERIA JAWABAN	SKOR PENILAIAN
SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
KS	= Kurang Setuju	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

### III. Daftar Pertanyaan

KOMPETENSI						
No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang saudara miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Organisasi/Lembaga/Instansi.					
2	Saudara merasa senang apabila mengerjakan tugas yang menantang, walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar					
3	Dengan keterampilan yang saudara miliki, saudara dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saudara di kantor.					
4	Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya.					
5	Pengalaman saudara mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara.					
6	Saudara mampu berkeaktivitas untuk meningkatkan kinerja Organisasi/Lembaga/Instansi.					
7	Uraian jabatan yang dibebankan pada saudara sesuai dengan kompetensi yang saudara miliki.					
8	Saudara kurang percaya diri bila ditempatkan pada					

	tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang saudara miliki.					
9	Saudara tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan.					
10	Saudara mampu beradaptasi secara baik apabila atasan meminta saudara untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda.					
11	Pemahaman saudara tentang visi, misi dan tujuan organisasi sangat baik					
12	Kemampuan saudara memahami tentang fungsi dan uraian tugas masih kurang.					
13	Saudara konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum.					
14	Saudara mempunyai kompetensi untuk membantu dan mengembangkan kemampuan rekan kerja dalam rangka untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan.					
15	Saudara lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian keberhasilan secara individu.					

KEPUASAN KERJA						
No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					
2	Selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan.					
3	Sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor.					
4	Pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang.					
5	Sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini.					
6	Merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki.					
7	Gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan					



	tanggung jawab yang diemban.					
8	Gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki.					
9	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.					
10	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja.					
11	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik.					
12	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja Tenaga Ahli.					
13	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan Tenaga Ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
14	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan anda.					
15	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.					

KOMITMEN ORGANISASI						
No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Merasa senang bekerja dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi ini sampai pensiun/akhir periode.					
2	Senang membicarakan hal positif tentang dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi ini.					
3	Merasa masalah dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi adalah bagaian dari masalahnya juga.					
4	Merasa sulit menyesuaikan diri dengan dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi lain.					
5	Merasa menjadi bagian penting dari dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi ini.					
6	Memiliki keterikatan emosional dengan dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi.					
7	Memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi ini.					
8	Sulit meninggalkan dalam Organisasi/Lembaga/					

	Instansi ini, meski sangat ingin melakukannya.					
9	Jika dikeluarkan dari dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi ini, maka banyak hal dalam hidup menjadi terganggu.					
10	Tetap bekerja dalam dalam Organisasi/Lembaga/ Instansi ini, karena tidak yakin bahwa yang lain bisa memberi benefit yang lebih baik.					
11	Banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari Organisasi/Lembaga/ Instansi ini.					
12	Tidak mudah jika ingin berpindah ke Organisasi/Lembaga/ Instansi lain.					
13	Saya berpikir berpindah dari satu Organisasi/Lembaga/ Instansi ke yang lain adalah suatu hal yang melanggar etika.					
14	Saya merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari Organisasi/Lembaga/ Instansi ini, karena ada tawaran yang lebih baik.					
15	Loyalitas pada Organisasi/Lembaga/ Instansi adalah faktor penting dan prinsip utama saya.					

<b>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</b>						
<b>No</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
2	Berusahan menggantikan peran rekan kerja yang tidak masuk kerja.					
3	Bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapatkan imbalan.					
4	Sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai.					
5	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
6	Selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi Organisasi/Lembaga/ Instansi.					
7	Selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
8	Dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan Organisasi/Lembaga/ Instansi meskipun					

	tidak sesuai dengan harapan.					
9	Menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan.					
10	Lebih mengutamakan kepentingan Organisasi/Lembaga/ Instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan diri sendiri.					
11	Selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan Organisasi/Lembaga/ Instansi.					
12	Selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan Organisasi/Lembaga/ Instansi.					
13	Merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja.					
14	Sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan.					
15	Selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.					

KINERJA TENAGA AHLI						
No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam melaksanakan tugas, jarang melakukan kesalahan.					
2	Memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
3	Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing Tenaga Ahli yang lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.					
4	Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja.					
5	Berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan.					
6	Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.					
7	Mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya .					
8	Kedisiplinan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

9	Selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh Organisasi/Lembaga/ Instansi.					
10	Senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan.					
11	Dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya.					
12	Sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.					
13	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.					
14	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan Organisasi/Lembaga/ Instansi.					
15	Dapat bekerja secara mandiri.					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA**







[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	59.03	5.111	111
Kompetensi	59.71	4.964	111
Kepuasan Kerja	56.04	4.210	111
Komitmen Organisasi	50.02	5.233	111

**Correlations**

		OCB	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	OCB	1.000	.669	.359	.218
	Kompetensi	.669	1.000	.296	.076
	Kepuasan Kerja	.359	.296	1.000	.184
	Komitmen Organisasi	.218	.076	.184	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000	.000	.011
	Kompetensi	.000	.	.001	.215
	Kepuasan Kerja	.000	.001	.	.027
	Komitmen Organisasi	.011	.215	.027	.
N	OCB	111	111	111	111
	Kompetensi	111	111	111	111
	Kepuasan Kerja	111	111	111	111
	Komitmen Organisasi	111	111	111	111

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.481	3.680

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1423.678	3	474.559	35.038	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1449.241	107	13.544		
	Total	2872.919	110			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.028	6.072		.663	.509
	Kompetensi	.631	.074	.613	8.525	.000
	Kepuasan Kerja	.184	.089	.151	2.074	.040
	Komitmen Organisasi	.141	.068	.144	2.060	.042

a. Dependent Variable: OCB

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.25	70.30	59.03	3.598	111
Residual	-8.843	10.008	.000	3.630	111
Std. Predicted Value	-2.996	3.133	.000	1.000	111
Std. Residual	-2.403	2.719	.000	.986	111

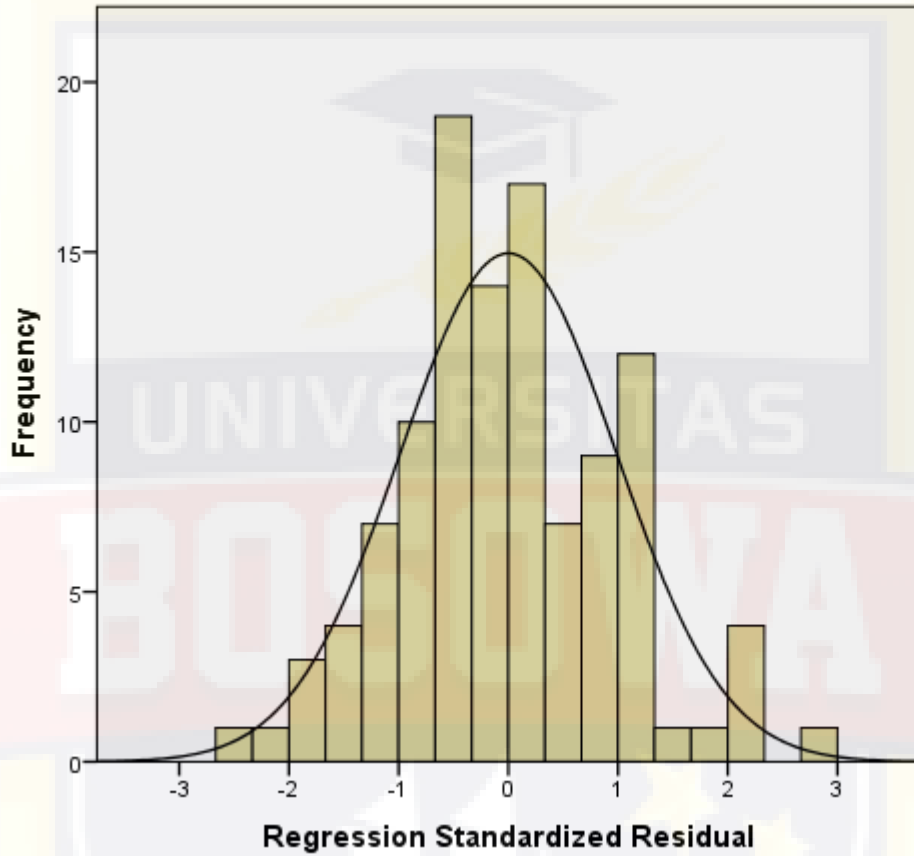
a. Dependent Variable: OCB



## Charts

### Histogram

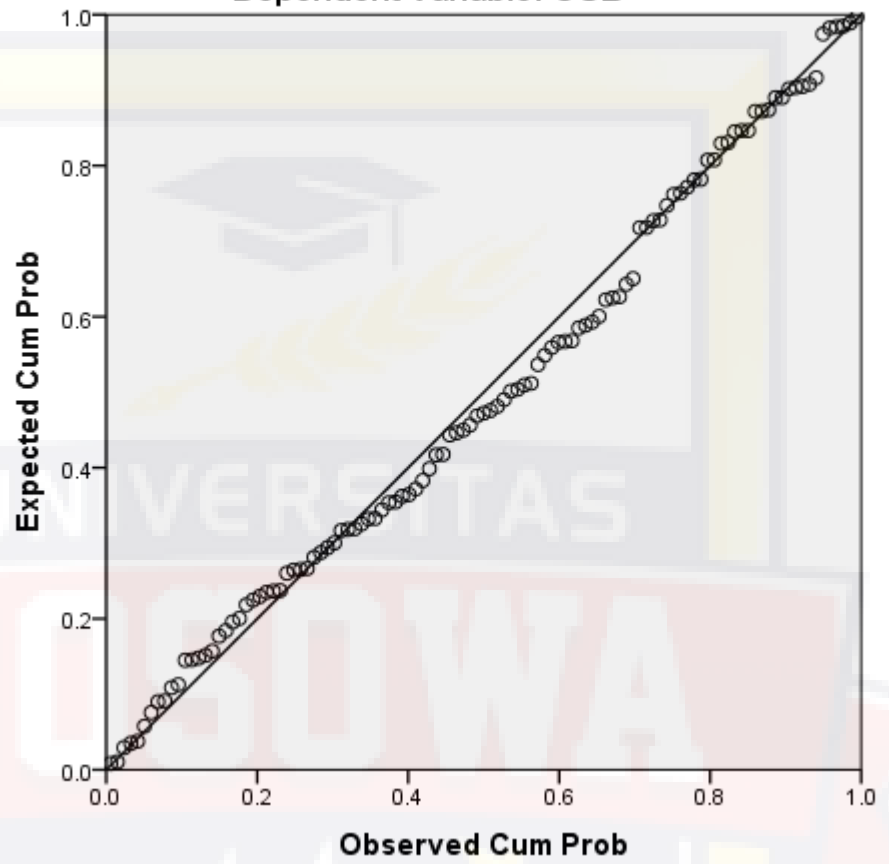
Dependent Variable: OCB



Mean = 5.31E-16  
Std. Dev. = 0.986  
N = 111

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: OCB**



```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 Z
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

### Notes

Output Created		31-JUL-2018 09:57:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	111
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION   /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR   SIG N   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X1 X2 X3 Z   /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID)   NORMPROB(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	00:00:04,66
	Elapsed Time	00:00:02,02
	Memory Required	2308 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	632 bytes

**Correlations**

		Kinerja Tenaga Ahli	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
Pearson Correlation	Kinerja Tenaga Ahli	1.000	.587	.215	.115	.631
	Kompetensi	.587	1.000	.296	.076	.669
	Kepuasan Kerja	.215	.296	1.000	.184	.359
	Komitmen Organisasi	.115	.076	.184	1.000	.218
	OCB	.631	.669	.359	.218	1.000
	Sig. (1- tailed)	Kinerja Tenaga Ahli	.	.000	.012	.114
	Kompetensi	.000	.	.001	.215	.000
	Kepuasan Kerja	.012	.001	.	.027	.000
	Komitmen Organisasi	.114	.215	.027	.	.011
	OCB	.000	.000	.000	.011	.
N	Kinerja Tenaga Ahli	111	111	111	111	111
	Kompetensi	111	111	111	111	111
	Kepuasan Kerja	111	111	111	111	111
	Komitmen Organisasi	111	111	111	111	111
	OCB	111	111	111	111	111

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Tenaga Ahli	61.23	5.162	111
Kompetensi	59.71	4.964	111
Kepuasan Kerja	56.04	4.210	111
Komitmen Organisasi	50.02	5.233	111
OCB	59.03	5.111	111

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OCB, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Ahli

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.361	6.458		2.843	.005
	Kompetensi	.314	.102	.302	3.083	.003
	Kepuasan Kerja	-.040	.096	-.033	-.421	.675
	Komitmen Organisasi	.002	.074	.002	.031	.975
	OCB	.445	.103	.441	4.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Ahli

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.448	.428	3.906

a. Predictors: (Constant), OCB, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Ahli

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1314.214	4	328.554	21.536	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1617.155	106	15.256		
	Total	2931.369	110			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Ahli

b. Predictors: (Constant), OCB, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi

Residuals Statistics<sup>a</sup>

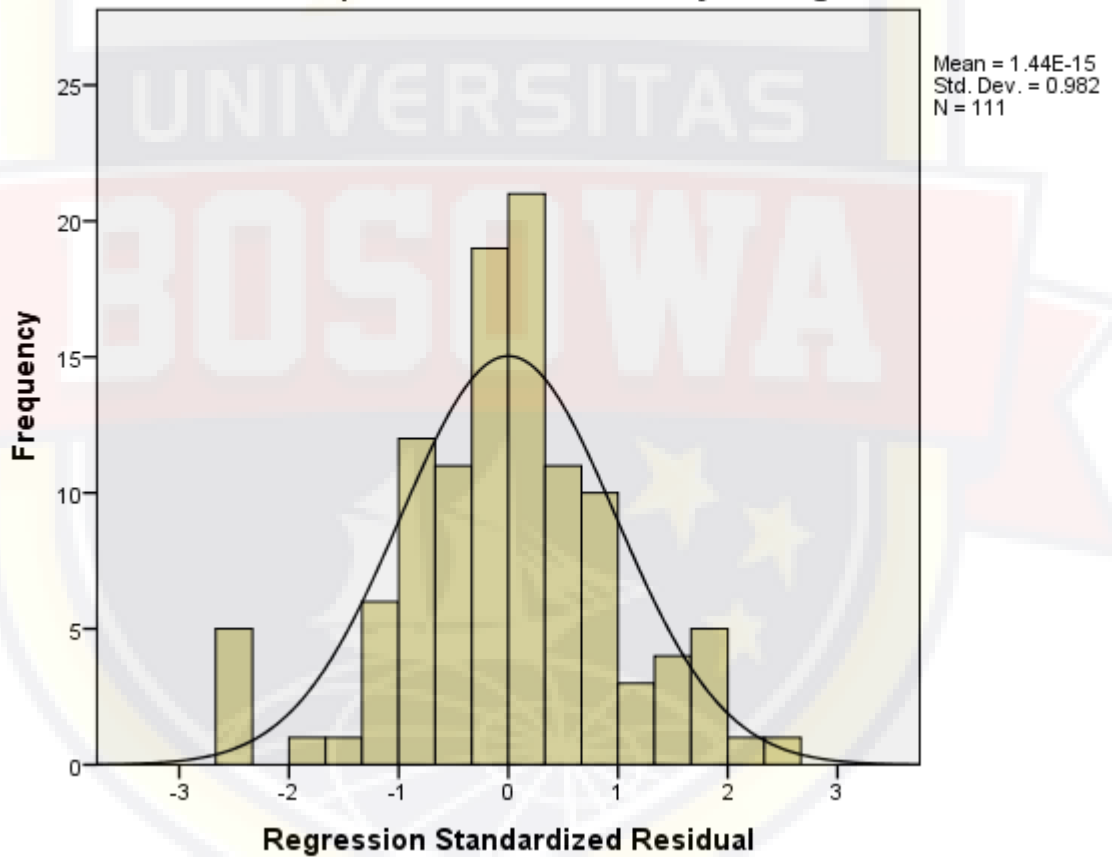
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.14	70.40	61.23	3.457	111
Residual	-10.403	9.786	.000	3.834	111
Std. Predicted Value	-2.628	2.655	.000	1.000	111
Std. Residual	-2.663	2.505	.000	.982	111

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Ahli

## Charts

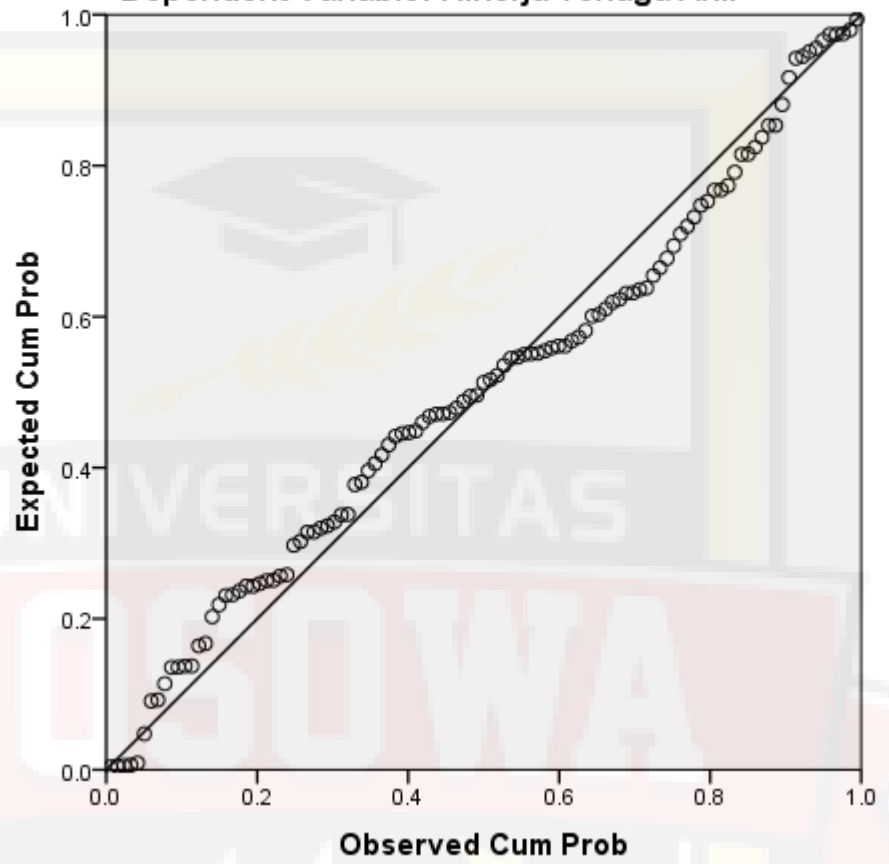
### Histogram

Dependent Variable: Kinerja Tenaga Ahli



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja Tenaga Ahli**



## Lampiran 4

**KARAKTERISTIK RESPONDEN****Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	68	61,3	61,3	61,3
	Perempuan	43	38,7	38,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	43	38,7	38,7	38,7
	S2	67	60,4	60,4	99,1
	S3	1	,9	,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	8,1	8,1	8,1
	1 - 5 Tahun	52	46,8	46,8	55,0
	6 - 10 Tahun	43	38,7	38,7	93,7
	> 10 Tahun	7	6,3	6,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30	34	30,6	30,6	30,6
	31 - 40	51	45,9	45,9	76,6
	41 - 50	23	20,7	20,7	97,3
	51 - 60	3	2,7	2,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	



## KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	3,6	3,6	3,6
	S	71	64,0	64,0	67,6
	SS	36	32,4	32,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3,6	3,6	3,6
	KS	28	25,2	25,2	28,8
	S	60	54,1	54,1	82,9
	SS	19	17,1	17,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	,9	,9	,9
	S	63	56,8	56,8	57,7
	SS	47	42,3	42,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	5,4	5,4	5,4
	S	63	56,8	56,8	62,2
	SS	42	37,8	37,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	9,9	9,9	9,9
	S	64	57,7	57,7	67,6
	SS	36	32,4	32,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,8	1,8	1,8
	KS	9	8,1	8,1	9,9
	S	72	64,9	64,9	74,8
	SS	28	25,2	25,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,8	1,8	1,8
	KS	18	16,2	16,2	18,0
	S	68	61,3	61,3	79,3
	SS	23	20,7	20,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	7,2	7,2	7,2
	TS	13	11,7	11,7	18,9
	KS	40	36,0	36,0	55,0
	S	42	37,8	37,8	92,8
	SS	8	7,2	7,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	4	3,6	3,6	4,5
	KS	27	24,3	24,3	28,8
	S	65	58,6	58,6	87,4
	SS	14	12,6	12,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,7	2,7	2,7
	KS	5	4,5	4,5	7,2
	S	76	68,5	68,5	75,7
	SS	27	24,3	24,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,7	2,7	2,7
	KS	7	6,3	6,3	9,0
	S	75	67,6	67,6	76,6
	SS	26	23,4	23,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	10,8	10,8	10,8
	TS	29	26,1	26,1	36,9
	KS	44	39,6	39,6	76,6
	S	21	18,9	18,9	95,5
	SS	5	4,5	4,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	4	3,6	3,6	4,5
	KS	14	12,6	12,6	17,1
	S	68	61,3	61,3	78,4
	SS	24	21,6	21,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	5,4	5,4	5,4
	S	81	73,0	73,0	78,4
	SS	24	21,6	21,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	13,5	13,5	13,5
	S	57	51,4	51,4	64,9
	SS	39	35,1	35,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	9	8.1	8.1	9.0
	KS	29	26.1	26.1	35.1
	S	59	53.2	53.2	88.3
	SS	13	11.7	11.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	KS	18	16.2	16.2	18.0
	S	70	63.1	63.1	81.1
	SS	21	18.9	18.9	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.7	2.7	2.7
	TS	7	6.3	6.3	9.0
	KS	46	41.4	41.4	50.5
	S	44	39.6	39.6	90.1
	SS	11	9.9	9.9	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

#### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.8	1.8	1.8
	TS	4	3.6	3.6	5.4
	KS	28	25.2	25.2	30.6
	S	52	46.8	46.8	77.5
	SS	25	22.5	22.5	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	9.0	9.0	9.0
	TS	24	21.6	21.6	30.6
	KS	30	27.0	27.0	57.7
	S	37	33.3	33.3	91.0
	SS	10	9.0	9.0	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.6	3.6	3.6
	KS	23	20.7	20.7	24.3
	S	67	60.4	60.4	84.7
	SS	17	15.3	15.3	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3.6	3.6	3.6
	TS	3	2.7	2.7	6.3
	KS	45	40.5	40.5	46.8
	S	55	49.5	49.5	96.4
	SS	4	3.6	3.6	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	6	5.4	5.4	6.3
	KS	36	32.4	32.4	38.7
	S	64	57.7	57.7	96.4
	SS	4	3.6	3.6	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	2	1.8	1.8	2.7
	KS	12	10.8	10.8	13.5
	S	64	57.7	57.7	71.2
	SS	32	28.8	28.8	100.0
	Total	111	100.0	100.0	



**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	KS	11	9.9	9.9	11.7
	S	69	62.2	62.2	73.9
	SS	29	26.1	26.1	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	KS	17	15.3	15.3	17.1
	S	71	64.0	64.0	81.1
	SS	21	18.9	18.9	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.7	2.7	2.7
	KS	16	14.4	14.4	17.1
	S	66	59.5	59.5	76.6
	SS	26	23.4	23.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	11.7	11.7	11.7
	TS	22	19.8	19.8	31.5
	KS	49	44.1	44.1	75.7
	S	23	20.7	20.7	96.4
	SS	4	3.6	3.6	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	3	2.7	2.7	3.6
	KS	25	22.5	22.5	26.1
	S	78	70.3	70.3	96.4
	SS	4	3.6	3.6	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X2.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	KS	6	5.4	5.4	6.3
	S	78	70.3	70.3	76.6
	SS	26	23.4	23.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4,5	4,5	4,5
	KS	22	19,8	19,8	24,3
	S	67	60,4	60,4	84,7
	SS	17	15,3	15,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	9	8,1	8,1	9,0
	S	80	72,1	72,1	81,1
	SS	21	18,9	18,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	7,2	7,2	7,2
	KS	30	27,0	27,0	34,2
	S	67	60,4	60,4	94,6
	SS	6	5,4	5,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	9,9	9,9	9,9
	TS	36	32,4	32,4	42,3
	KS	54	48,6	48,6	91,0
	S	9	8,1	8,1	99,1
	SS	1	,9	,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	6,3	6,3	6,3
	KS	22	19,8	19,8	26,1
	S	77	69,4	69,4	95,5
	SS	5	4,5	4,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	4	3,6	3,6	4,5
	KS	28	25,2	25,2	29,7
	S	68	61,3	61,3	91,0
	SS	10	9,0	9,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	6,3	6,3	6,3
	TS	19	17,1	17,1	23,4
	KS	56	50,5	50,5	73,9
	S	26	23,4	23,4	97,3
	SS	3	2,7	2,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2,7	2,7	2,7
	TS	15	13,5	13,5	16,2
	KS	61	55,0	55,0	71,2
	S	29	26,1	26,1	97,3
	SS	3	2,7	2,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	8,1	8,1	8,1
	TS	27	24,3	24,3	32,4
	KS	47	42,3	42,3	74,8
	S	26	23,4	23,4	98,2
	SS	2	1,8	1,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,5	4,5	4,5
	TS	15	13,5	13,5	18,0
	KS	56	50,5	50,5	68,5
	S	27	24,3	24,3	92,8
	SS	8	7,2	7,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3,6	3,6	3,6
	TS	24	21,6	21,6	25,2
	KS	44	39,6	39,6	64,9
	S	32	28,8	28,8	93,7
	SS	7	6,3	6,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3,6	3,6	3,6
	TS	9	8,1	8,1	11,7
	KS	45	40,5	40,5	52,3
	S	47	42,3	42,3	94,6
	SS	6	5,4	5,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5,4	5,4	5,4
	TS	27	24,3	24,3	29,7
	KS	63	56,8	56,8	86,5
	S	14	12,6	12,6	99,1
	SS	1	,9	,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3,6	3,6	3,6
	TS	25	22,5	22,5	26,1
	KS	54	48,6	48,6	74,8
	S	24	21,6	21,6	96,4
	SS	4	3,6	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**X3.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,7	2,7	2,7
	KS	21	18,9	18,9	21,6
	S	65	58,6	58,6	80,2
	SS	22	19,8	19,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	66	59,5	59,5	59,5
	SS	45	40,5	40,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,7	2,7	2,7
	KS	20	18,0	18,0	20,7
	S	62	55,9	55,9	76,6
	SS	26	23,4	23,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	4	3,6	3,6	4,5
	KS	31	27,9	27,9	32,4
	S	53	47,7	47,7	80,2
	SS	22	19,8	19,8	100,0
Total	111	100,0	100,0		

**Z4**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	5,4	5,4	5,4
	KS	22	19,8	19,8	25,2
	S	61	55,0	55,0	80,2
	SS	22	19,8	19,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	2,7	2,7	2,7
	S	76	68,5	68,5	71,2
	SS	32	28,8	28,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	9,9	9,9	9,9
	S	76	68,5	68,5	78,4
	SS	24	21,6	21,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	,9	,9	,9
	S	69	62,2	62,2	63,1
	SS	41	36,9	36,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,8	1,8	1,8
	KS	34	30,6	30,6	32,4
	S	59	53,2	53,2	85,6
	SS	16	14,4	14,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	30	27,0	27,0	27,0
	TS	39	35,1	35,1	62,2
	KS	30	27,0	27,0	89,2
	S	8	7,2	7,2	96,4
	SS	4	3,6	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	10	9,0	9,0	10,8
	KS	42	37,8	37,8	48,6
	S	50	45,0	45,0	93,7
	SS	7	6,3	6,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	6	5,4	5,4	6,3
	S	88	79,3	79,3	85,6
	SS	16	14,4	14,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	6,3	6,3	6,3
	S	81	73,0	73,0	79,3
	SS	23	20,7	20,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	10	9,0	9,0	9,9
	S	79	71,2	71,2	81,1
	SS	21	18,9	18,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	3	2,7	2,7	4,5
	KS	12	10,8	10,8	15,3
	S	75	67,6	67,6	82,9
	SS	19	17,1	17,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Z15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	S	61	55,0	55,0	55,9
	SS	49	44,1	44,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3,6	3,6	3,6
	KS	42	37,8	37,8	41,4
	S	59	53,2	53,2	94,6
	SS	6	5,4	5,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	7,2	7,2	7,2
	S	87	78,4	78,4	85,6
	SS	16	14,4	14,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	1	,9	,9	1,8
	KS	16	14,4	14,4	16,2
	S	79	71,2	71,2	87,4
	SS	14	12,6	12,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

### Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	4,5	4,5	4,5
	S	81	73,0	73,0	77,5
	SS	25	22,5	22,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

### Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	6,3	6,3	6,3
	S	78	70,3	70,3	76,6
	SS	26	23,4	23,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	8	7,2	7,2	8,1
	S	84	75,7	75,7	83,8
	SS	18	16,2	16,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	7	6,3	6,3	7,2
	S	82	73,9	73,9	81,1
	SS	21	18,9	18,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	4,5	4,5	4,5
	S	78	70,3	70,3	74,8
	SS	28	25,2	25,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	10	9,0	9,0	9,9
	S	75	67,6	67,6	77,5
	SS	25	22,5	22,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	4,5	4,5	4,5
	S	88	79,3	79,3	83,8
	SS	18	16,2	16,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	5	4,5	4,5	5,4
	S	88	79,3	79,3	84,7
	SS	17	15,3	15,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	9	8,1	8,1	9,0
	S	85	76,6	76,6	85,6
	SS	16	14,4	14,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	6	5,4	5,4	6,3
	S	79	71,2	71,2	77,5
	SS	25	22,5	22,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	7,2	7,2	7,2
	S	81	73,0	73,0	80,2
	SS	22	19,8	19,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Y15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	4,5	4,5	4,5
	S	76	68,5	68,5	73,0
	SS	30	27,0	27,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**TABEL T**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.38462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

## Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian



# UNIVERSITAS BOSOWA

## FAKULTAS EKONOMI

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568  
<http://www.unibos.ac.id>

Nomor : A- 151 /FE/UNIBOS/VI/2018  
Lampiran :-  
Hal : Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Sub Bagian Kepegawaian & Umum Badan Keahlian DPR RI  
Di -  
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar :

Nama : Elisa Rusnita  
Stambuk : 4514012012  
Program Studi : Manajemen  
No.Tlp/Hp : 085298184986

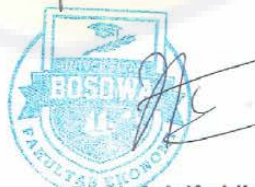
Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

**“Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Staf Ahli Anggota DPR RI Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)”**

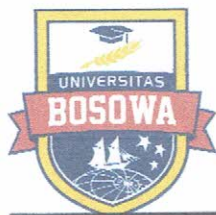
Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.

Makassar, 31 Mei 2018  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH.M.H.  
NIDN. 0907077003



# UNIVERSITAS BOSOWA

## FAKULTAS EKONOMI

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.unibos.ac.id>

Nomor : A- 151 /FE/UNIBOS/V/2018

Lampiran : -

Hal : Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Kepada Yth.

**Kepala Sub Bagian Kepegawaian & Umum Badan Keahlian DPR RI**  
Di -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar :

**Nama : Elisa Rusnita**

**Stambuk : 4514012012**

**Program Studi : Manajemen**

**No.Tlp/Hp : 085298184986**

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

**“Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Staf Ahli Anggota DPR RI Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)”**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.

Makassar, 31 Mei 2018

Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH.M.H.**  
NIDN. 0907077003

Tembusan :



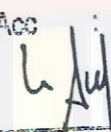
## PERMOHONAN PENELITIAN/PENGUMPULAN DATA


Pengajuan permohonan melakukan pengumpulan data dan wawancara:

Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa  
Surat Permohonan : A-151/FE/UNIBOS/III/2018 Tanggal 26 Maret 2018  
Nama Mahasiswa : Elisa Rusnita NIM : 4514012012  
Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Staf Ahli Anggota DPR RI Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening  
Rencana Wawancara : 19 Juli 2018 sampai dengan 2 Agustus

Sesuai dengan permintaan, mahasiswa tersebut dapat melakukan pengumpulan data dan wawancara di Bagian Fraksi Demokrat DPR RI.

Persetujuan Bagian Fraksi Demokrat DPR RI.

Tanda Terima Pengajuan PKL/Penelitian	
Nama	ELISA RUSNITA
Bagian/Bidang	FRASDI
Tanggal Masuk	19-7-2018 s/d. 2-8-18
Tanggal Acc	19-7-2018
Ttd :	





# SEKRETARIAT JENDERAL DAN BADAN KEAHLIAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270  
TELP. (021) 5715 349 FAX. (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE : www.dpr.go.id

Nomor : SJ/3651/SETJEN DPR RI/PL.01/8/2018  
Sifat : Biasa  
Derajat : Segera  
Lampiran : -  
Perihal : Telah Selesai Melaksanakan Penelitian.

13 Agustus 2018

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa  
Jl. Urip Sumoharjo KM.4 Gd 1 Lt. 6  
Sulawesi Selatan 90231

Menindaklanjuti surat Saudara nomor: A-151/FE/UNIBOS/III/2018 tanggal 26 Maret 2018, perihal permohonan izin penelitian, dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswi Saudara, yaitu :

Nama : Elisa Rusnita  
Nomor Induk : 4514012012  
Program Studi : Ekonomi Manajemen

Telah selesai melakukan Penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Staf Ahli Anggota DPR RI Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*” di Fraksi Partai Demokrat DPR RI, mulai tanggal 19 Juli 2018 sampai dengan 2 Agustus 2018.

Atas perhatian Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan,



Dr. Rahaju Setya Wardani, S.H., M.M.  
NIP. 19600419 198803 2 001

Tembusan:

1. Sekretaris Jenderal DPR RI;
2. Karo Kepegawaian dan Organisasi Setjen dan BK DPR RI.