

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN DI PT CITRA SEMBILAN SATU JAKARTA UTARA

KARTIKA NURUL FATIMA

8105132109



*Building
Future
Leaders*

Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES AT PT CITRA SEMBILAN SATU NORTH JAKARTA

KARTIKA NURUL FATIMA

8105132109



*Building
Future
Leaders*

***This Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment
On Faculty of Economy State University Of Jakarta***

***STUDY PROGRAM OF OFFICE ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

Kartika Nurul Fatima. 8105132109. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Di PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2017 sampai dengan Mei 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citra Sembilansatu yang berjumlah 122 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*, sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dan kuesioner. Data *organizational citizenship behavior* (Y), kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) didapatkan dari hasil sebaran kuesioner pada responden. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara kepuasan kerja dan OCB. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,302 >$ nilai t_{tabel} 1,662. Kemudian diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara komitmen organisasi dan OCB. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,648 >$ nilai t_{tabel} 1,662. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap OCB, hal ini terlihat dari hasil data yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $43,708 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dengan persamaan regresi yang didapatkan adalah $\bar{Y} = 12,085 + 0,424X_1 + 0,695X_2$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 0,504 yang artinya kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh sebesar 50,4% OCB (Y)

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Kartika Nurul Fatima. 8105132109. The Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment To Organizational Citizenship Behavior On Employees In PT Citra Sembilansatu North Jakarta. Script, Jakarta: Program Study Education Of Office Administration, Faculty Of Economy, State University Of Jakarta. 2017.

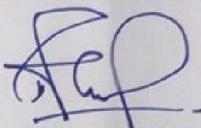
The purpose of this research was to determine the influence between job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behavior on employees in PT Citra Sembilansatu North Jakarta.

This research was conducted in March 2017 until May 2017. The research method used is survey method with causality approach. The population in this study is all employees of PT Citra Sembilansatu amounting 122 employees. The sampling technique used in this study is proportional random sampling, so that got the number of research samples as much as 89 respondents. Data collection techniques used survey techniques and questionnaires. Data of OCB (Y), job satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) was obtained from the result of questionnaire distribution to the respondents. Data analysis technique performed is test analysis requirements consisting of normality test and linearity test, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test consisting of F test and t test. Based on the result of the analysis, it is known that there is a partial influence between the job satisfaction and OCB. Can be seen from the results of data analysis is known that the value of t_{hitung} of 4,302 > t_{tabel} value 1,662. Then it is known there is a partial influence between organizational commitment and OCB. Can be seen from the results of the data analysis is known that the value of t_{hitung} of 5,648 > value t_{tabel} 1.662. Job satisfaction and organizational commitment simultaneously affect the OCB, it is seen from the data that shows the value of F_{hitung} to 43,708 > value F_{tabel} of 3,10. The regression equation obtained is $\bar{Y} = 12,085 + 0,424X_1 + 0,695X_2$. Based on the determination coefficient test obtained value of R^2 0,504 which means job satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) have an effect of 50.4% on OCB (Y)

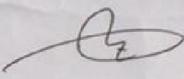
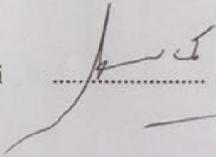
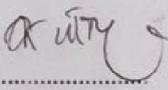
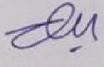
Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S., S.Pd., M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua		25-07-17
2. <u>Susan Febriantina, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 198102162014042001	Sekretaris		06-08-17
3. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		04-08-17
4. <u>Umi Widvastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing I		25-07-17
5. <u>Dewi Nurmalasari, MM</u> NIP. 198101142008122002	Pembimbing II		25-07-17

Tanggal Lulus : 24 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Unversitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 11 Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



Kartika Nurul Fatima

NIM. 8105132109

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kepadaMu Ya Rabb karena telah memberiku limpahan nikmat sehingga dapat kupersembahkan karya tulis sederhana ini untuk orang tuaku yaitu Alm.Ibuku, Bapak dan Mamah, serta kakak-kakak dan adik-adik tersayang. Terima kasih atas semua doa, perhatian, bantuan, serta kasih sayang yang telah kalian curahkan untukku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-nya yang telah memberikan kemudahan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan di PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara”.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya :

1. Umi Widyastuti, SE. ME. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Dewi Nurmalasari, MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Suharti selaku manajer HRD PT Citra Sembilansatu yang telah memberikan izin pada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

6. Risa Elvira selaku sekretaris manajer yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
7. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan, baik moril maupun materil yang tak henti-hentinya. Serta kakak dan adikku yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.
8. Renaldy Andika Putra yang tidak pernah bosan memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti.
9. Seluruh teman-teman dari kelas Administrasi Perkantoran A 2013, yang selalu membantu setiap tugas-tugas dan kesulitan yang dialami peneliti selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat peneliti, Dina Permata, Indah Novebriyani, Sofiah, Eka Sabrina, Rachma Gea, Thalya Noor, Dina Iswara, dan Arline Tri Ulina mereka yang selalu mendengarkan keluh kesah selama penulisan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti menerima kritik dan saran yang akan membangun peneliti dikemudian hari pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORITIK	12
A. Deskripsi Konseptual	12
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
1.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
2. Kepuasan Kerja	16

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2 Indikator Kepuasan Kerja	19
3. Komitmen Organisasi.....	21
3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	21
3.2 Dimensi Komitmen Organisasi	25
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	26
C. Kerangka Teoritik	30
D. Perumusan Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Tujuan Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Metode Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampling.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Persyaratan Analisis	54
2. Uji Asumsi Klasik	55
3. Persamaan Regresi Berganda	56
4. Uji Hipotesis	57
5. Koefisien Determinasi	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Deskripsi Data.....	60
B. Analisis Data	68
1. Uji Persyaratan Analisis	68

2. Uji Asumsi Klasik.....	72
3. Uji Regresi Berganda.....	75
4. Uji Hipotesis	77
5. Koefisien Determinasi	80
C. Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Implikasi.....	84
C. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	143

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Daftar Absensi Karyawan.....	4
Tabel III.1 Teknik Pengambilan Sampel	39
Tabel III.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (OCB).....	40
Tabel III.3 Skala Penilaian Instrumen Variabel Y (OCB).....	41
Tabel III.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel X1 (Kepuasan Kerja).....	45
Tabel III.5 Skala Penilaian Instrumen Variabel X1 (Kepuasan Kerja).....	45
Tabel III.6 Kisi-Kisi Instrument Variabel X2 (Komitmen Organisasi).....	49
Tabel III.7 Skala Penilaian Instrumen Variabel X2 (Komitmen Organisasi).....	50
Tabel IV.1 Tabel Distribusi Frekuensi OCB (Y)	60
Tabel IV.2 Rata-Rata Hitung Skor Dimensi OCB (Y)	62
Tabel IV.3 Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X1).....	63
Tabel IV.4 Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja (X1).....	65
Tabel IV.5 Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (X2).....	66
Tabel IV.6 Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Komitmen Organisasi (X2).....	68
Tabel IV.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	69
Tabel IV.8 Uji Linearitas X_1 dengan Y	71
Tabel IV.9 Uji Linearitas X_2 dengan Y	72
Tabel IV.10 Tabel Multikolinearitas	73
Tabel IV.11 Uji Heterokedastisitas (Spearman Rho)	74
Tabel IV.12 Uji Regresi Berganda	76
Tabel IV.13 Uji F	78

Tabel IV.14 Uji T	79
Tabel IV.14 Uji Koefisien Detereminasi	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel	37
Gambar IV.1 Grafik Histogram Variabel OCB (Y)	61
Gambar IV.2 Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja (X1)	64
Gambar IV.3 Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	67
Gambar IV.4 Output Normal Probably Plot	70
Gambar IV.5 <i>Scatterplot of Residual</i> untuk Heteroskedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	91
Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Penelitian	92
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba OCB (Y).....	93
Lampiran 4. Uji Validitas Instrumen OCB (Y)	95
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Reliabilitas OCB (Y)	96
Lampiran 6. Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja (X1)	97
Lampiran 7. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X1)	99
Lampiran 8. Hasil Uji Coba Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)	100
Lampiran 9. Kuesioner Uji Coba Komitmen Organisasi (X2)	101
Lampiran 10. Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X2).....	102
Lampiran 11. Hasil Uji Coba Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)	103
Lampiran 12. Kuesioner Final OCB (Y)	104
Lampiran 13. Kuesioner Final Kepuasan Kerja (X1)	106
Lampiran 14. Kuesioner Final Komitmen Organisasi (X2).....	108
Lampiran 15. Data Mentah Variabel Y (OCB).....	109
Lampiran 16. Data Mentah Variabel X1 (Kepuasan Kerja)	110
Lampiran 17. Data Mentah Variabel X2 (Komitmen Organisasi).....	111
Lampiran 18. Distribusi Frekuensi Variabel OCB (Y)	112
Lampiran 19. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)	113
Lampiran 20. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)	114

Lampiran 21. Skor Indikator OCB (Y), Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2).....	115
Lampiran 22. Uji Normalitas	118
Lampiran 23. Uji Linearitas	119
Lampiran 24. Uji Multikolenieritas dan Uji Heterokedastisitas	120
Lampiran 25. Uji Regresi Berganda	121
Lampiran 26. Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi	122
Lampiran 27. Tabel Statistik.....	12

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang baik, berkualitas, dan potensial menjadi suatu kebutuhan setiap perusahaan. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Namun setiap organisasi bukan hanya membutuhkan SDM yang berkualitas saja tetapi juga membutuhkan karyawan yang siap melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas yang biasa dilakukannya dan karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan.

Perilaku atau tindakan extra yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas serta kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi yang melebihi harapan disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB berkaitan dengan manifestasi seorang pegawai sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta menyelaraskan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *good citizen*. Kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. OCB dapat melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang. Perilaku-perilaku OCB tersebut tentu menggambarkan nilai

tambah tersendiri bagi karyawan dan merupakan perilaku yang diharapkan dalam suatu organisasi.

Adapun aspek-aspek *organizational citizenship behavior* adalah yang pertama, *altruism* yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. Kedua, *courtesy* yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Ketiga, *sportsmanship* yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Keempat, *civic virtue* yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Kelima, *conscientiousness* yaitu melakukan hal-hal yang melebihi persyaratan dalam organisasi.

PT Citra Sembilansatu adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan mesin *x-ray* dan sekaligus dibidang perawatan mesin *x-ray* bandara. PT Citra Sembilansatu juga menyediakan berbagai macam alat *security system* terutama yang berhubungan dengan kebandar udaraan. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di wilayah kantor PT Citra Sembilansatu yaitu di Kelapa Gading, Jakarta Utara.

PT Citra Sembilansatu merupakan agen tunggal untuk mesin *x-ray* merk L3 di Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya perusahaan harus memberikan produk serta pelayanan terbaik terhadap pelanggan agar perusahaan

dapat dipercayai oleh pelanggan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tujuan ini akan tercapai apabila individu-individu di dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan. Kontribusi ini dapat berupa sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan karyawan untuk perusahaan seperti melakukan hal-hal diluar tugas pokok yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Masalah atas rendahnya tingkat OCB dapat terjadi di perusahaan manapun, termasuk pada PT Citra Sembilansatu. Berdasarkan data yang diolah peneliti, ditemukan keterlambatan karyawan yang menginterpretasikan suatu bentuk tidak disiplin karyawan terhadap tempat kerja. Merujuk pada salah satu dimensi OCB yaitu *conscientiousness* yaitu perilaku tanpa paksaan dari karyawan yang melebihi persyaratan minimum dalam organisasi seperti kehadiran, mematuhi peraturan dan kebijakan. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang melaksanakan upaya maksimal dalam menunjang tujuan-tujuan pada organisasi tempatnya bekerja. Artinya, jika karyawan memiliki sikap OCB yaitu *conscientiousness* yang tinggi, maka karyawan akan berusaha meminimalkan keterlambatan dengan memotivasi diri untuk tetap bekerja tanpa adanya catatan hitam dan tetap memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan
Mei 2016 – Maret 2017

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
Mei 2016	5	0	5	8
Juni 2016	8	7	7	17
Juli 2016	2	3	15	5
Agustus 2016	4	1	7	7
September 2016	2	0	5	3
Oktober 2016	3	5	5	8
November 2016	1	2	5	7
Desember 2016	6	1	9	9
Januari 2017	3	3	6	4
Februari 2017	2	5	6	3
Maret 2017	5	2	7	13

Sumber: PT Citra Sembilansatu

Pada Tabel I.1 dapat dilihat bahwa terjadi penambahan jumlah karyawan yang telat di beberapa bulan tertentu. Tingkat kehadiran serta bertambahnya jumlah karyawan telat yang paling signifikan terjadi diperusahaan pada bulan Juni 2016, dimana terjadi terdapat 17 orang karyawan yang terlambat hadir. Hal ini bertolak belakang dengan salah satu dimensi OCB yaitu *conscientiousness* (perilaku tanpa paksaan dari karyawan yang melebihi persyaratan minimum dalam organisasi seperti kehadiran, mematuhi peraturan, kebijakan, dan sebagainya).

Dari tabel tersebut keterlambatan karyawan diatas dapat terlihat bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan. Walaupun rata-rata keterlambatan karyawan 5-15 menit dari waktu yang ditentukan namun perusahaan menentukan karyawan untuk datang 5-10 menit sebelum jam kerja dimulai. Hal ini menunjukkan usaha untuk meningkatkan

perilaku OCB karyawan sangatlah sulit untuk dilakukan. Berbagai hambatan atau permasalahan menghalangi tercapainya perilaku OCB tersebut. Masalah atas rendahnya tingkat OCB dipicu oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain: komitmen organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Untuk memiliki pegawai yang memiliki perilaku kewargaan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi karyawan untuk dapat menampilkan OCB di instansi tempatnya bekerja. Dengan komitmen yang tinggi seorang pegawai akan bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapat hak istimewa dari atasan yang tidak didapat olehnya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya serta sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan. Kenyataan yang terlihat selama ini di instansi adalah tidak semua pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang ditandai dengan tingkat kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, berpengalaman dibidang kerjanya, menguasai IPTEK, memiliki kemampuan teknis, senantiasa menampilkan OCB yang tinggi dan bahkan juga rendah. Sebaliknya, tidak semua pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah senantiasa menampilkan OCB yang rendah dan bahkan ada juga yang tinggi. Hal ini tergambar dari perilaku pegawai dimana tidak semua pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan mau membantu rekan kerjanya

atau atasannya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang tidak ada hubungan dengan tugas dibidangnya.

Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan keadaan dirinya yang senang dan puas pada pekerjaannya di perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa untuk menampilkan perilaku OCB di organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang mengabaikan kepuasan kerja karyawannya. Padahal kepuasan kerja merupakan motivasi karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang diterima. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi dan cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan enggan menampilkan perilaku OCB karena kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan tidak sebanding dengan karyawan dapatkan.

Iklm organisasi juga mempengaruhi perilaku OCB karyawan di tempatnya bekerja. Suasana kondusif dalam iklim organisasi akan mempengaruhi perilaku dan keadaan karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Penting bagi perusahaan

atau organisasi memperhatikan perilaku-perilaku karyawannya karena tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya dicapai oleh kinerja satu orang karyawan saja melainkan kerja tim. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Misalnya di dalam instansi tersebut memiliki ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan stress kerja tinggi. Iklim organisasi seperti ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Misalnya, karyawan dapat berperilaku dari sangat disiplin sampai tidak disiplin seperti keterlambatan karyawan, kehadiran karyawan, mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan perilaku lainnya yang menghambat tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi OCB. Motivasi kerja merupakan suatu proses yang merujuk kepada munculnya dorongan melakukan aktivitas pekerjaan. Seperti halnya perilaku kewargaan organisasi timbul karena adanya motivasi karyawan. Saat karyawan termotivasi dan puas, maka karyawan akan berusaha untuk melakukan aktivitas pekerjaan lebih baik lagi. Motivasi kerja bergantung pada pengalaman persepsi karyawan terhadap pengalaman pekerjaannya. Perilaku OCB akan muncul jika ada persepsi positif dan sikap kerja yang positif pula. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri dan karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan yang menaunginya. Motivasi mendorong karyawan dengan tindakan supaya dapat menguatkan karakternya. Individu akan mengejar pekerjaannya dan memperlihatkan perilaku supaya memperoleh sambutan atau dukungan sosial dan

status. Karyawan dimotivasi untuk dapat memenuhi standar pribadinya dan mengejar pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus, individu akan lebih mengejar tujuan dari perusahaannya dan kemudian akan memperlihatkan perilaku OCB dalam perusahaan. Namun permasalahannya yang timbul biasanya karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawannya, sehingga karyawan sulit untuk menampilkan perilaku OCB di instansinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya sikap *extra role* karyawan di PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen organisasi
2. Kepuasan kerja yang diabaikan perusahaan
3. Iklim organisasi yang kurang kondusif
4. Motivasi kerja karyawan rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB)
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB)
3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB)

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Citra Sembilansatu?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Citra Sembilansatu?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Citra Sembilansatu?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah serta menambahkan pengetahuan dan wawasan peneliti.

3. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dan pengembangan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sebuah organisasi mampu berfungsi secara efektif apabila setiap karyawan didalamnya mampu memberikan kontribusi yang melebihi dari kewajiban formal mereka. Kontribusi ini dikenal dengan nama *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan diharapkan dapat memberikan peran ekstra yang mampu mendukung berfungsinya suatu organisasi dan demi tercapainya tujuan organisasi secara maksimal secara efisien dan efektif.

Menurut Richard L. Daft, OCB adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi.¹

Menurut Robbins dan Coulter perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi.²

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Herlina), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah tindakan yang dilakukan anggota

¹ Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.

² Robbins, S.P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga

organisasi yang melebihi dari ketentuan formal.³ Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku atau tindakan yang dilakukan atas kehendak sendiri yang melebihi persyaratan kerja untuk kesuksesan organisasi.

Menurut Wibowo, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya.⁴

Sedangkan menurut Robbins Stephen P.:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.⁵

Kemudian menurut Newstrom:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih.⁶

Dari beberapa pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan dikerjakan diluar dari apa yang menjadi tugasnya yang berfungsi untuk keefektifan organisasi.

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie:

³ Herlina S, Dyna. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Jurnal Ilmu Manajemen

⁴ Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada h.328

⁵ Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks Gramedia h.31

⁶ Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hil h.214

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. OCB mempunyai lima dimensi yang meliputi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*.⁷

Sedangkan menurut Fred Luthans:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, mudah untuk beradaptasi, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.⁸

Menurut Morrison dan Philip, OCB merupakan perilaku extra yang tumbuh dalam organisasi. OCB memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.⁹

Dari beberapa pendapat mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja yang meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*.

1.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi OCB menurut Organ adalah sebagai berikut:

a) *Altruism* (membantu)

Altruism merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya. Selain itu, perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan

⁷ Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication

⁸ Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi h.251

⁹ Morrison, Paul da Philip Burnard. 2009. *Caring & Communicating: Hubungan Interpersonal Dalam Keperawatan*. Jakarta: EGC

kepentingan organisasi. Tidak berkaitan langsung dengan sistem reward. Artinya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan tidak mengharapkan imbalan dan bentuk uang. Contoh ketika karyawan baru yang magang di tempat kerja memerlukan bantuan untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit, ketika teman kerja membutuhkan bantuan tanpa mengaharap imbalan, bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur

b) *Conscientiousness*

Conscientiousness mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi / perusahaan. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

c) *Sportmanship* (sikap sportif)

Sportmanship merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Kemudian berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain, pekerja mudah beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

d) *Courtesy* (kebaikan)

Merupakan perilaku-perilaku baik atau perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. 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.

e) *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 sebelum mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.¹⁰

¹⁰ Podsakof and Mackenzie, Loc. cit

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Lepine, Erev & Johnson (dalam Renee) bahwa ada 5 dimensi OCB yang sering diakui dalam penelitian, yaitu:

- a) *Altruisme*, misalnya membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang berat
- b) *Courtesy*, misalnya memberitahu seseorang sebelum mengambil tindakan
- c) *Civic Virtue*, misalnya mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi dan membantu untuk membangun citra organisasi
- d) *Sportsmanship*, misalnya seperti memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhannya.
- e) *Conscientiousness*, misalnya selalu tepat waktu di tempat kerja.¹¹

Menurut Morrison, dkk, OCB memiliki 5 dimensi yang terdiri dari:

- a) *Altruism*
- b) *Civic virtue*
- c) *Conscientiousness*
- d) *Courtesy*
- e) *Sportsmanship*.¹²

2. Kepuasan Kerja

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki masing-masing individu tentu berbeda-beda tergantung dari apa yang telah dikerjakannya seorang karyawan apakah dinilai memenuhi harapan perusahaan atau belum. Semakin sesuai apa yang telah dilakukan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan individu tersebut. Orang yang puas akan terlihat senang

¹¹ Beebe-Mocilac, V. Renee. 2007. *Beyond the Call of Duty: A Study of Factors that Influence Soldier Attitude and Behavior with Respect to the Concepts of Duty, Loyalty, and Commitment*. [Minneapolis](#): Capella University

¹² Paul and Philip, Loc.cit

dalam melakukan pekerjaannya. Ini berarti seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Danang, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.¹³

Sedangkan menurut Robbins, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.¹⁴

Menurut Handoko, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.¹⁵

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian dalam pekerjaannya.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa, kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.¹⁶

¹³ Danang S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru h.210

¹⁴ Robbins, S.P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat h.107

¹⁵ Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE h.193

¹⁶ Suwarno & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta h.26

Sedangkan menurut Wibowo, kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.¹⁷

Kemudian Hasibuan mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.¹⁸

Dari pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif individu atau karyawan merasakan pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Siagian, kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya.¹⁹

Sedangkan menurut George dan Jones: *The collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs*. (Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini).²⁰

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ”keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.²¹

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan cara pandang seseorang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Susilo Martoyo mengatakan bahwa:

¹⁷ Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada h.501

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara h.202

¹⁹ Sondang P. Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara h.295

²⁰ George, J.M., dan Jones, G.R. 2008. *Understanding and managing Organizational Behavior*. Fifth Edition. Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall

²¹ Mathis, Robert L. dan John, H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.²²

Menurut Porter (dalam Sopiah), kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.²³

Luthan menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, supervisi dan rekan kerja.²⁴

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang akan dirasakan oleh karyawan yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja.

2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri
Yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dimana hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Indikator dari pekerjaan itu sendiri meliputi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan menantang. Pekerjaan menantang merupakan tugas-tugas yang bersifat menantang dan

²² Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta h.141

²³ Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi hlm.170

²⁴ Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi h.243

memotivasi karyawan. Karyawan yang merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

b) Gaji/Upah

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

c) Promosi

Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Dalam bekerja, seorang karyawan pasti mengharapkan adanya peningkatan-peningkatan dalam karirnya. Jenjang promosi dapat menambah semangat dan gairah karyawan di dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya. Apabila seorang karyawan memperoleh promosi, maka jabatan dan kompensasi yang akan diterima secara otomatis juga akan meningkat, hal ini akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang lebih dari yang sebelumnya.

d) *Supervisor*

Supervisor adalah seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah organisasi perusahaan dimana mempunyai kekuasaan untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya. Peran kerja supervisor berada di level tengah, yaitu di antara para atasan pembuat kebijakan dan di antara para staf pelaksana rutinitas di lapangan. Tugas utama supervisor adalah melakukan supervisi terhadap para staf pelaksanaan rutinitas aktivitas bisnis perusahaan sehari-hari. Supervisor bertugas menerjemahkan dan meneruskan kebijakan strategis atasannya kepada para bawahan untuk dikerjakan secara efektif dan produktif. Oleh karena itu, seorang supervisor harus memiliki kompetensi berkualitas tinggi yang mencakup keterampilan membangun relasi di antara atasan dan bawahan, keterampilan terhadap fungsi dan peran kerja agar mampu bekerja secara optimal, kreatif, efektif, berkualitas, produktif, efisien, bersinergi, dan cerdas

melakukan supervisi terhadap bawahan, keterampilan kecerdasan emosional dan berpikiran positif.

e) Rekan Kerja

Yaitu evaluasi karyawan terhadap karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Teman sekerja yang setiap hari biasanya berinteraksi dengan kita, berbagi informasi dan berbagi tugas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hubungan dengan rekan kerja harus berjalan dengan baik agar tercipta hubungan kerjasama yang baik pula. Saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja akan menimbulkan semangat kerja dalam tim.²⁵

Nelson and Quick mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 faktor spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi dan rekan kerja.²⁶

Menurut Rivai, variabel kepuasan kerja yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah pekerjaan itu sendiri, supervisi, organisasi dan manajemen, promosi, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.²⁷

3. Komitmen Organisasi

3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan memiliki dedikasi terhadap organisasi untuk tetap bekerja. Komitmen dapat membuat seseorang untuk tetap berada pada organisasi. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi.

²⁵ Fred, Loc.cit

²⁶ Nelson, D.L & Quick, J.C. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. USA: Thompson South Western

²⁷ Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Komitmen organisasi juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan OCB pegawai.

Menurut Edy Sutrisno, komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya.²⁸

Robins dan Coulter mengatakan bahwa:

Komitmen organisasi adalah derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.²⁹

Menurut Mathis dan Jackson, komitmen organisasi yaitu karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dalam organisasi tersebut.³⁰

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Cut Zurnali mengatakan bahwa:

Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.³¹

²⁸ Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group h.153

²⁹ Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga h.40

³⁰ Mathis, Robert.L., dan Jackson, Loc.cit

³¹ Cut Zurnali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Bandung: Unpad Press

Menurut Moorhead dan Griffin, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.³²

Menurut Luthan (dalam Edy), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan keyakinan serta penerimaan nilai-nilai organisasi.³³

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan karyawan dengan organisasi yang mencerminkan sejauh mana karyawan tersebut memiliki keinginan yang kuat, kemauan yang tinggi dan keyakinan dalam mengenal organisasinya.

Menurut Ivancevich, komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi.³⁴

Sedangkan menurut Blau and Boal (dalam Sopiiah), komitmen organisasi adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.³⁵ Kemudian menurut Steers (dalam Sopiiah), komitmen organisasi dinyatakan sebagai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi.³⁶

³² Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

³³ Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana h.292

³⁴ Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M.. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama h..234

³⁵ Sopiiah, Loc.cit., h.155

³⁶ Id. at 156.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Hunt dan Morgan (dalam Sopiah) mengemukakan bahwa:

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi (komitmen afektif), berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan dan nilai organisasi (komitmen berkelanjutan), dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (komitmen normatif).³⁷

Menurut Robbins dan Judge:

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi, yaitu: a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. c. Komitmen normatif (*commitment normative*), yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis.³⁸

Menurut Bernard & Riggio, komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap para pekerja tentang keseluruhan organisasi.³⁹

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis individu yang dapat menguatkan keinginan seseorang untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan dapat diketahui seberapa besar loyalitas seseorang pada organisasinya

³⁷ Ibid.

³⁸ Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill

³⁹ Bass, Bernard M & Ronald E Riggio. 2006. *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates

yang tercermin dalam dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

3.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Kreitner,dkk merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu:

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*)
 Komitmen afektif adalah tingkat keterkaitan secara langsung dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerjadengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.
- b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
 Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen ini muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi. Komitmen ini berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Anggota akan cenderung memiliki daya

tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar dari organisasi semakin tinggi.

c) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Selain itu, dapat timbul dari nilai – nilai dalam diri karyawan. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena karyawan merasa harus tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen normatif juga dapat didefinisikan sebagai keterkaitan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan organisasi.⁴⁰

Menurut Cut Zurnali, secara umum riset yang berkaitan dengan para karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal. Para karyawan yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi. Dan para karyawan yang memiliki komitmen normative yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama.⁴¹

Menurut Robbins komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan organisasi, serta harapan pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi ini teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- a) Komitmen afektif,
- b) Komitmen normatif dan
- c) Komitmen berkelanjutan.⁴²

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Terdapat variabel independen (bebas) yang

⁴⁰ Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

⁴¹ Cut Zurnali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Bandung: Unpad Press

⁴² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

terbukti mempengaruhi OCB. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, diantaranya:

1. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB): Studi Kasus RSUD UKI oleh Iqbal Fanani, S.Pantja Djati dan Ktut Silvanita, *Fundamental Management Journal*, Volume:1(S) No.1 (2016), ISSN: 2540-9220

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan di bagian keperawatan Rumah Sakit UKI. Data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan staf HR. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit UKI. Metode yang digunakan adalah metode penyebaran kuesioner dengan sampel 65 karyawan dan data analisis menggunakan Rank Spearman analisis korelasi, korelasi, dan pengujian hipotesis. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB. Ini adalah tugas yang ditunjukkan kepuasan nilai t dari 2,722 lebih besar dari t tabel sebesar 1.998 dan diperoleh nilai signifikansi dari $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak. (2) komitmen organisasi secara parsial tetapi tidak berpengaruh signifikan pada OCB. Ini nilai komitmen t organisasi ditunjukkan dari 1,615 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.998 dan diperoleh nilai signifikansi $0,111 > 0,05$ maka H_0 diterima. Penelitian uji hasil f (simultan) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-

sama atau secara simultan mempengaruhi variabel OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung dari 7650 lebih besar dari tabel f oleh nilai signifikansi 3,15 dan diperoleh dari $0,001 < 0,05$, H_a diterima.

2. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*: STUDI PADA YAYASAN MASYARAKAT MADANI INDONESIA oleh Ai Rohayati, *Study & Management Research*, Vol XI, No. 1 (2014), ISSN : 1693-4474

Yang menjadi latar belakang masalah secara keseluruhan adalah kinerja Karyawan Yayasan Masyarakat Madani Indonesia (YMMI) belum optimal, sesuai laporan kinerja tahun 2012. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah mendeskripsikan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berdasarkan persepsi Karyawan, dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB Karyawan YMMI Bandung. Metode Penelitian yang dipakai adalah dengan menggunakan kombinasi metode deskriptif dan metode verifikatif yakni analisis regresi sederhana, dimana metode deskriptif untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja dan OCB. Penelitian ini adalah penelitian sensus terhadap 56 responden dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data primer. Hasil penelitian

menyimpulkan bahwa : 1) Kepuasan Kerja karyawan YMMI ada pada kategori baik, 2) OCB karyawan YMMI ada pada kategori baik, 3) Terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap OCB Karyawan YMMI. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan secara signifikan Organizational Citizenship Behavior karyawan YMMI Bandung.

3. *IMPACT OF JOB INVOLVEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* by S. Saxena and R. Saxena, *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 5 (1), 19-30, Winter 2015

Various studies have been conducted to study the relationship between job involvement and organizational citizenship behavior but a very little work have been done to study the impact of both job involvement and organizational commitment on “organizational citizenship behavior”. Thus the purpose of the study is to find out the relationship between job involvement, organizational commitment and organizational citizenship behavior and also to study if there is any impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior among service and manufacturing sector employees. The study has been done on 150 employees of both service and manufacturing sector with the help of questionnaire, where job involvement and organizational commitment were taken as independent variables and organizational citizenship behavior as dependent variable. Multiple regression was applied with the

help of SPSS. The result indicated that there is a significant impact of independent variables on dependent variables, that is, there is a significant impact of Job involvement and organizational commitment on OCB.

C. Kerangka Teoritik

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Robbins *“it seem logical to assume job satisfaction should be a major determinant of an employee's organizational citizenship behavior. Satisfied employees's would seem more likely to talk positively about the organization, help others, and go beyond the normal expectations in their job, perhaps because they want to reciprocate their positive experiences. Consistent with this thinking, evidence suggests job satisfaction is moderately correlated with OCBs, people who are more satisfied with their jobs are more likely to engage in OCBs”* (Tampaknya logis untuk menganggap kepuasan kerja harus menjadi penentu utama perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan. Karyawan yang puas tampaknya lebih cenderung berbicara secara positif mengenai organisasi tersebut, membantu orang lain, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka, mungkin karena mereka ingin melakukan timbal balik pengalaman positif mereka. Sesuai dengan pemikiran ini, bukti menunjukkan bahwa kepuasan kerja cukup berkorelasi dengan OCB, orang-orang yang lebih puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung terlibat dalam OCB).⁴³

⁴³ Stephen & Timothy, Loc.cit., h.84

Menurut Gibson dalam Wibowo, kepuasan kerja merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional, dimana dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih serius lagi sehingga munculah perilaku kewargaan organisasional.⁴⁴

Kreitner & Kinicki juga mengatakan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Artinya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki tingkat OCB yang tinggi juga.⁴⁵

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi munculnya OCB, karena jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi sehingga karyawan akan cenderung memiliki perilaku kewargaan organisasi.

Dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi atau OCB diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya salah satu di antaranya adalah faktor komitmen organisasi. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya

⁴⁴ Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

⁴⁵ Kreitner, Robert and Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill

menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Robbin dan Judge yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi dari karyawan yang tinggi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya.⁴⁶

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo komitmen organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, yaitu setia pada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan akan setia pada pekerjaannya dan mempertahankan jabatannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada perusahaan dimana organisasi menginginkan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang baru dan belum dilakukan sebelumnya. Organisasi hanya mencari pekerja yang memiliki *organizational citizenship behavior*.⁴⁷

Banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) seperti yang dilakukan oleh Rini, dkk. yang menyatakan bahwa pengaruh

⁴⁶ Robbins SP dan Judge, Loc.cit

⁴⁷ Wibowo, Loc.cit

komitmen organisasi terhadap OCB adalah positif yang artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.⁴⁸

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB, karena jika semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pada karyawan maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan.

Organizational Citizenship Behavior dapat diartikan sebagai sikap profesional karyawan dimana mereka dengan sukarela memberikan kontribusi kepada organisasi melebihi dari yang seharusnya yang berdasarkan pada sistem kerja sama yang disepakati dan dengan tanpa mengharapkan adanya timbal balik apapun dari organisasi terhadap mereka.

Robbin dan Judge mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dimana seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan serta berkomitmen tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas dan tidak memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.⁴⁹

Qamar melakukan penelitian yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB.

⁴⁸ Rini, Dyah Puspita, dkk. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1, No.1, 1 April 2013

⁴⁹ Robbins SP dan Judge, Loc.cit

Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting pada perusahaan dimana menjadi kunci atas performa dan produktifitas karyawan, ketika perusahaan telah memberikan kepuasan kerja pada karyawan terhadap kinerja maka akan menimbulkan OCB. Perusahaan yang memiliki nilai tinggi terhadap komitmen organisasi maka akan memberikan hasil positif untuk organisasi atas berkurangnya turnover dan absenteeism.⁵⁰

Prasetio dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa: “Organisasi yang ingin karyawannya mengembangkan perilaku kewargaan yang tinggi, maka harus fokus pada kebijakan sumber daya manusia yang terkait dengan kenaikan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena karyawan yang lebih puas dan lebih berkomitmen cenderung menunjukkan perilaku kewargaan yang tinggi”.⁵¹

Dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang baik akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula. Tidak hanya kepuasan kerja saja namun komitmen organisasi yang dimiliki pada karyawan juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik komitmen organisasi maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan semakin baik.

⁵⁰ Qamar, Nida. 2012. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business 4, 103- 122

⁵¹ Prasetio, A.P, Tjutju Yuniarsih dan Eeng Ahman. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking*. Universal Journal of Management 5(1): 32-38, 2017

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretik di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB karyawan
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi OCB karyawan.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi OCB karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian: PT Citra Sembilansatu yang beralamat di Jl. Kirana Avenue 1 Blok B1 No. 3 Raya Boulevard, Kelapa Gading Timur, Kelapa Gading, Jakarta Utara 14240. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di perusahaan tersebut adalah karena perusahaan tersebut dinilai memiliki permasalahan yang sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* dan juga letaknya yang strategis sehingga mempermudah dalam melaksanakan penelitian.

Waktu penelitian: Maret – Mei 2017, alasannya adalah waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melakukan penelitian, karena peneliti dapat memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey dengan pendekatan kausalitas yang berguna untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, yaitu OCB (Y), kepuasan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2). Menurut Arikunto, survey sampel adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi.⁵²

Data yang digunakan dan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari penyebaran angket (data primer) tentang OCB (Y), kepuasan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2).

Metode pengumpulan data ini peneliti pilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh data dengan cara kuesioner untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

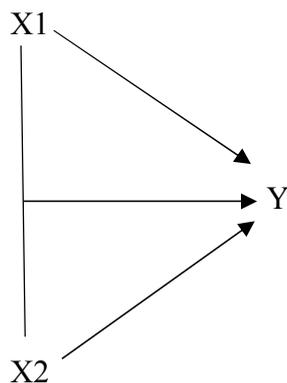
Sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)

⁵² Suharsimi, Arikunto. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta h. 236

terhadap OCB (Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar III.1

Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

Y : OCB

—————> : Arah Pengaruh

Konstelasi hubungan tersebut peneliti gunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol (X₁) dan (X₂), sedangkan variabel OCB merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol (Y).

D. Populasi dan Sampling

Menurut Margono, “populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”.⁵³ Populasi

⁵³ Margono. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta h.118

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 122 orang pada PT Citra Sembilansatu.

Margono mengemukakan bahwa “sampel adalah sebagai bagian dari populasi”.⁵⁴ Teknik sampel yang dipergunakan adalah teknik acak proporsional, yaitu menentukan sampel anggota, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.

Berdasarkan tabel Isaac & Michael, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%. Menurut Sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel $n > 30$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk pengambilan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut:

⁵⁴ Id. at 121.

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sample
(Proportional Random Sampling)

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan sampel	Jumlah sampel
1	<i>Supplier</i>	36	$(36/122) \times 89$	26
2	<i>Construction management</i>	30	$(30/122) \times 89$	22
3	<i>Architecture</i>	15	$(15/122) \times 89$	11
4	<i>Civil engineers</i>	26	$(26/122) \times 89$	19
5	<i>Instalation & Maintenance</i>	15	$(15/122) \times 89$	11
Jumlah		122		89

E. Teknik Pengumpulan Data

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja yang meliputi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior merupakan data primer, untuk mengukur variabel ini digunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan dimensi. Dimensi yang digunakan adalah *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

c. Kisi-kisi Instrument *Organizational Citizenship Behavior*

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable *Organizational Citizenship Behavior*. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi intrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi intrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi. Kisi-kisi intrumen *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel III.2 berikut ini:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrument Variabel Y
(Organizational Citizenship Behavior)

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Altruism</i>	1, 2, 3, 4, 5				1, 2, 3, 4, 5	
<i>Conscientiousness</i>	7, 8, 9	10	6		6, 7, 8	9
<i>Sportsmanship</i>	11, 12, 15	13, 14			10, 11, 14	12, 13
<i>Civic Virtue</i>	16, 18, 19, 20		17		15, 16, 17, 18	
<i>Courtesy</i>	21, 23, 24, 25		22		19, 20, 21, 22	
Jumlah	19	3	3		19	3

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif dan setiap jawaban bernilai 1

sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.3 berikut ini:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variable Y
(Organizational Citizenship Behavior)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada dimensi-dimensi tabel OCB yang terlihat pada tabel III.2.

Tahap selanjutnya konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing terkait dengan validitas konstruk atau seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi-dimensi dari variabel OCB sebagai mana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan.

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan instrument. Menurut Djaali, proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen.

Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:⁵⁵

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 25 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 22 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach, yaitu:

⁵⁵ Djaali dan Pudji Muljono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo h.86

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil realibilitas sebesar 0,842 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang akan dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer, untuk mengukur variabel ini digunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan indikator. Indikator yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrument Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable kepuasan kerja. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi intrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi intrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi intrumenkepuasan kerjadapat dilihat pada tabel III.4 berikut ini:

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrument Variabel X1
(Kepuasan Kerja)

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan itu sendiri	1, 4, 5	3	2		1, 3, 4	2
Gaji	6, 7, 11	8, 10	9		5, 6, 9	7, 8
Kesempatan promosi	13	12, 14, 15			11	10, 12, 13
Pengawasan	17, 19, 20	16,	18		15, 16, 17	14
Rekan Kerja	21, 22, 23, 25	24			18, 19, 20, 22	21
Jumlah	14	8	3		14	8

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5
Skala Penilaian Variable X1
(Kepuasan Kerja)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator table kepuasan kerja yang terlihat pada tabel III.4.

Tahap selanjutnya konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing terkait dengan validitas konstruk atau seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indicator-indikator dari variabel kepuasan kerja sebagai mana tercantum pada tabel III.5. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan.

Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 25 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 22 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum Si^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil realibilitas sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis individu yang dapat menguatkan keinginan seseorang untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan dapat diketahui seberapa besar loyalitas seseorang pada organisasinya yang tercermin dalam dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer, untuk mengukur variabel ini digunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan dimensi. Dimensi yang digunakan adalah *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

c. Kisi-kisi Instrument Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk

memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian mencerminkan dimensi komitmen organisasi. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III.6 berikut ini:

Tabel III.6
Kisi-Kisi Instrument Variabel X2
(Komitmen Organisasi)

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Affective Commitment</i>	1, 2, 4, 5		3		1, 2, 3, 4	
<i>Continuance Commitment</i>	6,	7, 8, 9	10		5	6, 7, 8
<i>Normative Commitment</i>	11, 12, 13, 15	14			9, 10, 11, 13	12
Jumlah	9	4	2		9	4

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.7 berikut ini:

Tabel III.7
Skala Penilaian Variabel X2
(Komitmen Organisasi)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator tabel komitmen organisasi yang terlihat pada tabel III.6.

Tahap selanjutnya konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing terkait dengan validitas konstruk atau seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi sebagai mana tercantum pada tabel III.7. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan.

Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2.xt^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 15 butir pernyataan terdapat 2 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 13 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil realibilitas sebesar 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,600– 0,799), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 13 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data melalui estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Program SPSS dijadikan sebagai program pembantu pengolahan data penelitian ini. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model

yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability*.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal.
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*,

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier. Pengujian linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat output pada *ANOVA Table*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah :

- a. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier
- b. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolineartitas adalah keadaan dimana antara dua variabel atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF, maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 :tidak ada heteroskedastisitas.
- 2) H_a : terdapat heteroskedastisitas

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat atau pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan

$$a = \hat{Y} - a_1X_1 - a_2X_2$$

$$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

X_1 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

α = Nilai harga \hat{Y} bila $X = 0$

b_1 = Koefisien regresi kepuasan kerja X_1

b_2 = Koefisien regresi komitmen organisasi X_2

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel terikat, apakah pengaruh signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 3) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- 4) $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas secara serentak. Koefisien determinasi ini R^2 dapat menggambarkan besarnya nilai yang

disumbangkan oleh variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel (Y).

Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung R Squared (R^2) atau koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

b_1 : koefisien regresi variabel X1

b_2 : koefisien regresi variabel X2

X_1, X_2 : variabel independen

Y : variabel dependen

Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 yang diperoleh mendekati nol, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat tersebut. Namun, sebaliknya ketika nilai R^2 mendekati 1, artinya variabel-variabel bebas tersebut secara keseluruhan mempunyai pengaruh besar terhadap variabel terikat dan akan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian ini ialah gambaran umum tentang penyebaran data atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel dan masalah pada penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yang sesuai dengan jumlah variabel pada penelitian. Variabel tersebut terdiri dari variabel bebas (X) yaitu sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sementara yang menjadi variabel terikat adalah *organizational citizenship behavior*. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap peneliti uraikan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Data *organizational citizenship behavior* merupakan data primer yang didapatkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 89 karyawan yang bekerja di PT. Citra Sembilansatu sebagai respondennya.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 63 dan skor tertinggi 103 dan rata-rata skor variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 84,27. Varians (S^2)

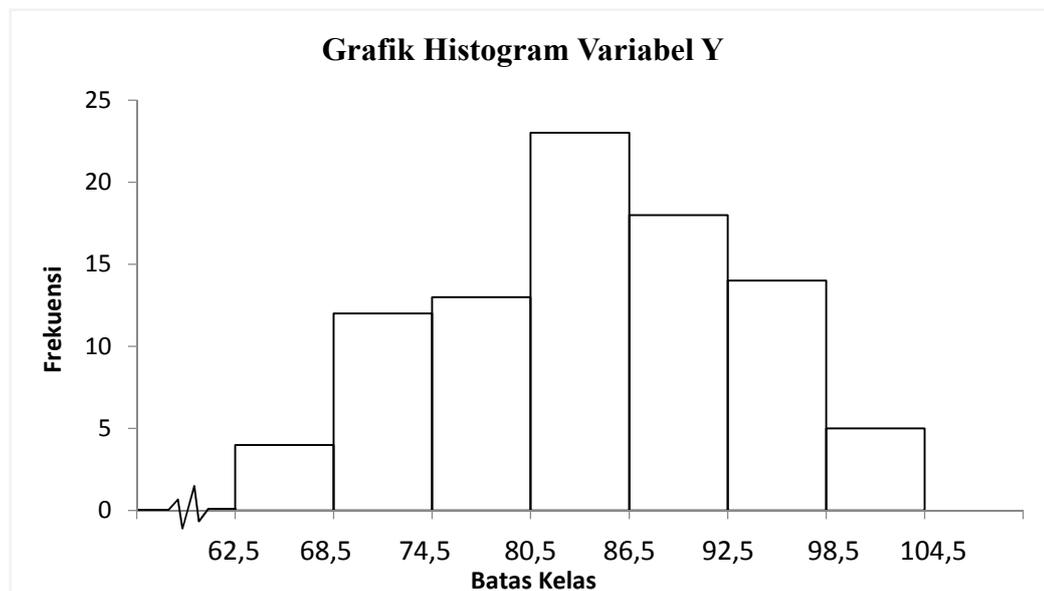
Deskripsi data dan distribusi frekuensi data *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana rentang skor adalah 40 dengan banyaknya kelas interval 7 dan panjang kelas 6.

Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative(%)
1	63 - 68	62.5	68.5	4	4%
2	69 - 74	68.5	74.5	12	13%
3	75 - 80	74.5	80.5	13	15%
4	81 - 86	80.5	86.5	23	26%
5	87 - 92	86.5	92.5	18	20%
6	93 - 98	92.5	98.5	14	16%
7	99 - 104	98.5	104.5	5	6%
				89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel OCB (Y)

Berdasarkan grafik di atas pada gambar IV.1, dapat diketahui frekuensi tertinggi pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 23 yang terletak pada kelas interval ke-4 yaitu antara 81-86 dengan frekuensi relatif 26%, sementara frekuensi terendah sebesar 4 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 63-68 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Dimensi	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
<i>Altruism</i>	1	365	5	1763	352.60	21.54%
	2	319				
	3	361				
	4	358				
	5	360				
<i>Conscientiousness</i>	6	339	4	1398	349.50	21.35%
	7	332				
	8	367				
	9	360				
<i>Sportsmanship</i>	10	370	5	1738	347.60	21.24%
	11	335				
	12	360				
	13	349				
	14	324				
<i>Civic Virtue</i>	15	319	4	1337	334.25	20.42%
	16	328				
	17	299				

	18	391				
<i>Courtesy</i>	19	366	5	1264	252.80	15.45%
	20	290				
	21	327				
	22	281				
Total		7500	23	7500	1636.75	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel IV.2 di atas, dapat dilihat bahwa dimensi pada variabel *organizational citizenship behavior* yang paling tinggi adalah terletak pada dimensi *altruism* yaitu sebesar 21,54%. Sedangkan dimensi variabel *organizational citizenship behavior* yang paling rendah terletak pada dimensi *courtesy* yaitu sebesar 15,45%.

2. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja merupakan data primer yang didapatkan melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 89 karyawan yang bekerja di PT. Citra Sembilansatu sebagai respondennya.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 69 dan skor tertinggi 102 dan rata-rata skor variabel kepuasan kerja sebesar 84,25. Varians (S^2) kepuasan kerja sebesar 63,461 dan simpangan baku 7,966.

Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana rentang skor adalah 33 dengan banyaknya kelas interval 7 dan panjang kelas 5.

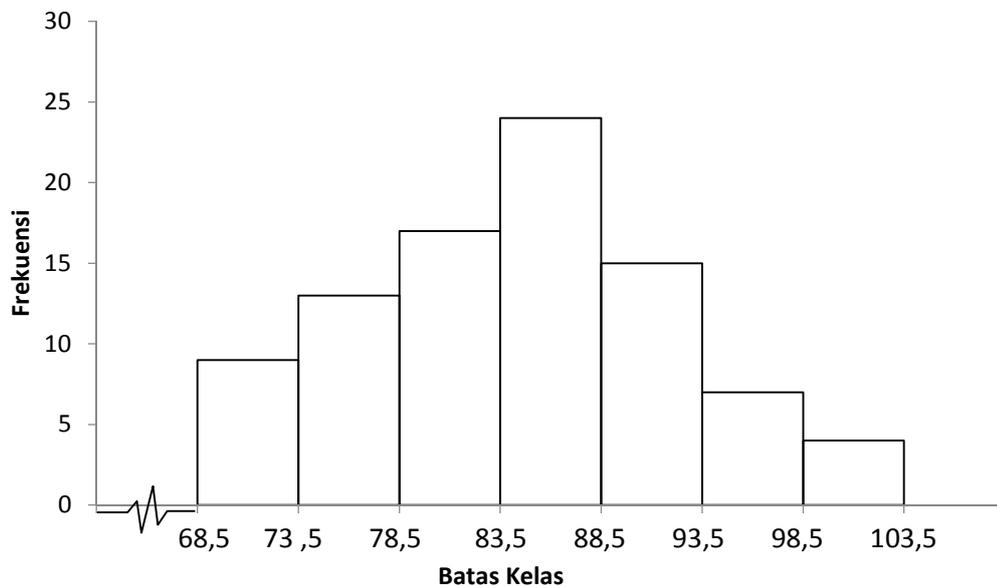
Tabel IV.3

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	69 - 73	68.5	73.5	9	10%
2	74 - 78	73.5	78.5	13	15%
3	79 - 83	78.5	83.5	17	19%
4	84 - 88	83.5	88.5	24	27%
5	89 - 93	88.5	93.5	15	17%
6	94 - 98	93.5	98.5	7	8%
7	99 - 103	98.5	103.5	4	4%
				89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017

Grafik Histogram Variabel X1



Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan grafik di atas pada gambar IV.2 dapat diketahui frekuensi tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 24 yang terletak pada kelas interval ke-4 yaitu antara 84-88 dengan frekuensi relatif 27%, sementara frekuensi terendah sebesar 4 yang terletak pada kelas interval ke-7 yaitu antara 99-103 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Pekerjaan itu sendiri	1	343	4	1339	334.75	19.69%
	2	332				
	3	308				
	4	356				
Gaji	5	371	5	1724	344.80	20.28%
	6	363				
	7	317				
	8	313				
	9	360				
Kesempatan Promosi	10	324	4	1269	317.25	18.66%
	11	349				
	12	284				
	13	312				
Pengawasan	14	360	4	1405	351.25	20.66%
	15	370				
	16	355				
	17	320				
Rekan Kerja	18	367	5	1761	352.20	20.71%
	19	345				
	20	364				
	21	334				
	22	351				
Total		7498	22	7498	1700.25	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel IV.4 di atas, dapat dilihat bahwa indikator pada variabel kepuasan kerja yang paling tinggi adalah terletak pada indikator rekan kerja yaitu sebesar 20,71%. Sedangkan indikator variabel kepuasan kerja yang paling rendah terletak pada indikator kesempatan promosi yaitu sebesar 18,66%.

3. Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi merupakan data primer yang didapatkan melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 89 karyawan yang bekerja di PT. Citra Sembilansatu sebagai respondennya.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 38 dan skor tertinggi 65 dan rata-rata skor variabel komitmen organisasi sebesar 52,40. Varians (S^2) komitmen organisasi sebesar 40,789 dan simpangan baku 6,387.

Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana rentang skor adalah 27 dengan banyaknya kelas interval 7 dan panjang kelas 4.

Tabel IV.5

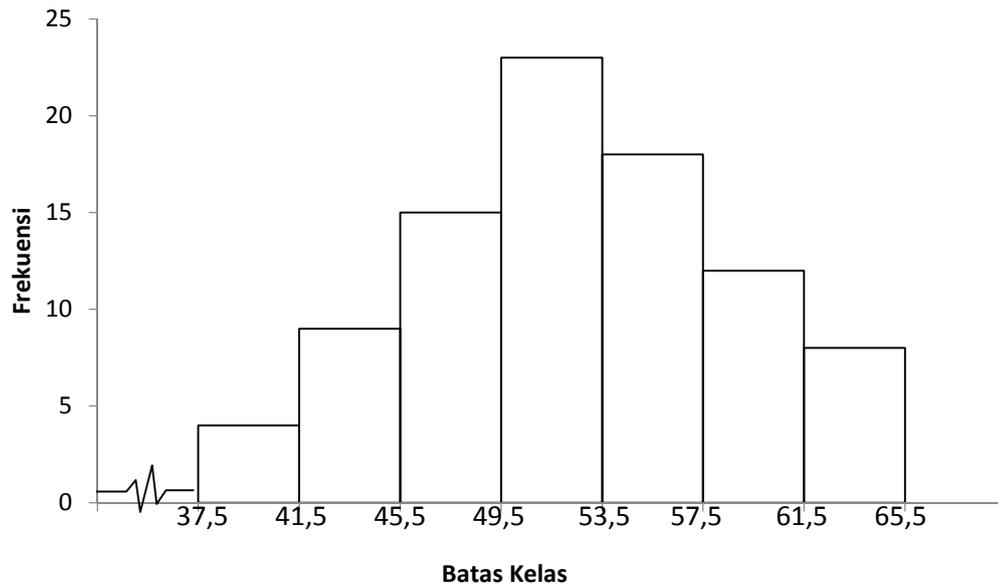
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	38 - 41	37.5	41.5	4	4%
2	42 - 45	41.5	45.5	9	10%
3	46 - 49	45.5	49.5	15	17%
4	50 - 53	49.5	53.5	23	26%
5	54 - 57	53.5	57.5	18	20%

6	58 - 61	57.5	61.5	12	13%
7	62 - 65	61.5	65.5	8	9%
				89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017

Grafik Histogram Variabel X2



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan grafik di atas pada gambar IV.3 dapat diketahui frekuensi tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 23 yang terletak pada kelas interval ke-4 yaitu antara 50-53 dengan frekuensi relatif 26%, sementara frekuensi terendah sebesar 4 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 38-41 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Tabel IV.6
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
<i>Affective Commitment</i>	1	362	4	1386	346.50	32.28%
	2	318				
	3	375				
	4	331				
<i>Continuance Commitment</i>	5	360	4	1429	357.25	33.28%
	6	364				
	7	357				
	8	348				
<i>Normative Commitment</i>	9	334	5	1849	369.80	34.45%
	10	363				
	11	389				
	12	391				
	13	372				
Total			13	4664	1073.55	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel IV.6 di atas, dapat dilihat bahwa dimensi pada variabel komitmen organisasi yang paling tinggi adalah terletak pada dimensi *normative commitment* yaitu sebesar 34,45%. Sedangkan dimensi variabel komitmen organisasi yang paling rendah terletak pada dimensi *affective commitment* yaitu sebesar 32,28%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan gambar output *Normal Probably Plot*. Dasar uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat

signifikansi (α) = 5% = 0,05. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila angka signifikansi > taraf signifikansi 0,05 maka data maka data berdistribusi secara normal, dan sebaliknya jika angka signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

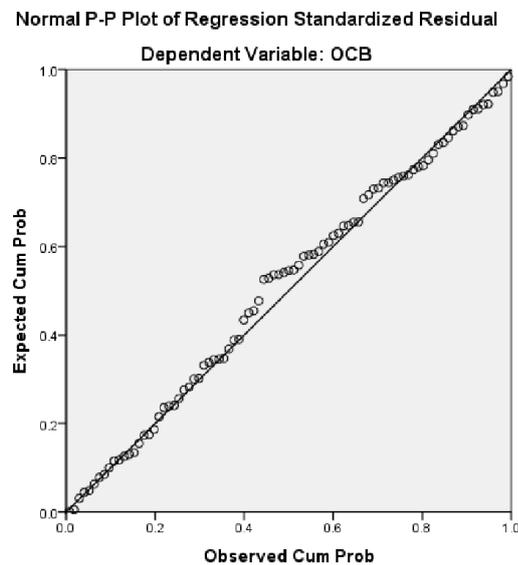
Tabel IV.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		OCB	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.27	84.25	52.40
	Std. Deviation	9.347	7.966	6.387
Most Extreme Differences	Absolute	.053	.051	.070
	Positive	.044	.051	.070
	Negative	-.053	-.049	-.051
Test Statistic		.053	.051	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}	.200^{c,d}	.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Y (OCB) sebesar 0,053, variabel X1 (kepuasan kerja) sebesar 0,051 dan variabel X2 (komitmen organisasi) sebesar 0,070. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat dengan *normal probably plot* seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar IV.4

Output Normal Probably Plot

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Perhitungan uji linearitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi berganda pada penelitian ini bersifat linear atau tidak secara signifikan. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan melihat output pada tabel Anova, jika taraf signifikansi

pada *Linearity* < 0,05 maka dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Namun, apabila taraf signifikansi pada *Linearity* > 0,05 maka dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.8
Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	4576.320	31	147.623	2.705	.001
		Linearity	2460.775	1	2460.775	45.084	.000
		Deviation from Linearity	2115.545	30	70.518	1.292	.200
Within Groups			3111.208	57	54.583		
Total			7687.528	88			

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel Anova di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel kepuasan kerja dengan OCB sebesar 0.000, hal ini menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan OCB memiliki hubungan linearitas karena taraf signifikansi pada *linearity* < 0,05.

Tabel IV.9
Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	4511.521	27	167.093	3.209	.000
		Linearity	3054.700	1	3054.700	58.670	.000
		Deviation from Linearity	1456.821	26	56.032	1.076	.395
	Within Groups		3176.007	61	52.066		
Total		7687.528	88				

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel Anova di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel komitmen organisasi dengan OCB sebesar 0.000, hal ini menyatakan bahwa antara komitmen organisasi dengan OCB memiliki hubungan linearitas karena taraf signifikansi pada *linearity* < 0,05.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Perhitungan uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Multikolinearitas adalah keadaan dimana dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan

melihat pada tabel *Coefficients* dimana jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.816	1.226
Komitmen Organisasi	.816	1.226

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 0.816 yang artinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yaitu sebesar 1,226 yang berarti kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan Uji *Spearman's rho* dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen

dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel IV.11
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.419**	-.006
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.952
		N	89	89	89
Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.419**	1.000	.017
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.874
		N	89	89	89
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.006	.017	1.000
		Sig. (2-tailed)	.952	.874	.
		N	89	89	89

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

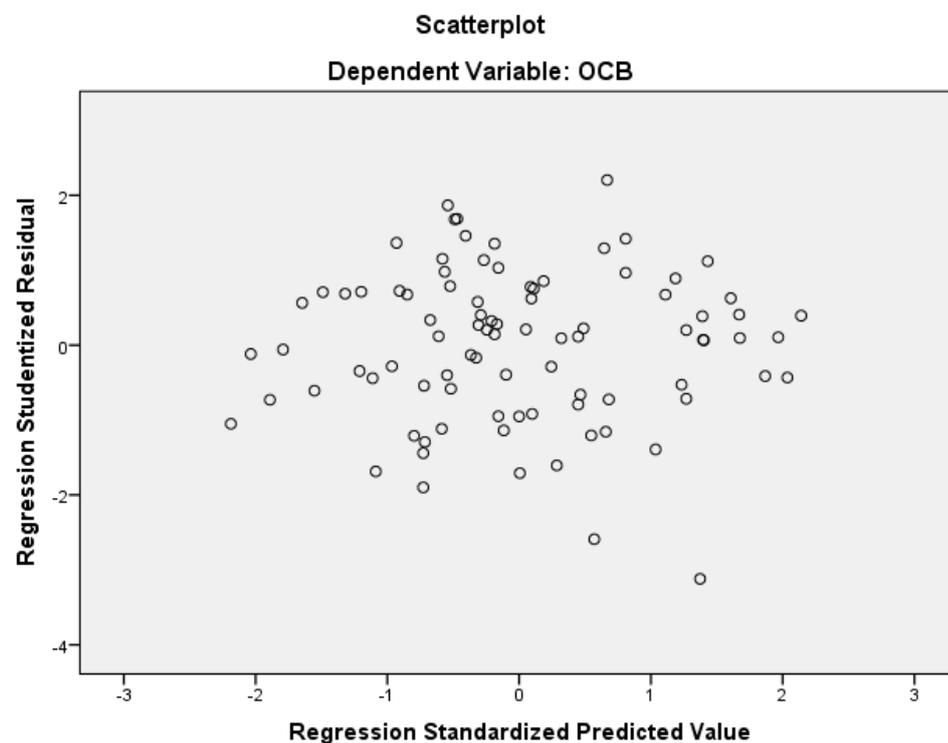
Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,952 dan nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,874. Hal itu menyatakan bahwa kedua variabel masing-masing memiliki nilai

signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Gambar IV.5

Scatterplot of Residual untuk Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Perhitungan uji regresi berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang

didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap OCB (Y).

Tabel IV.12
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.085	8.070		1.498	.138
	Kepuasan Kerja	.424	.099	.362	4.302	.000
	Komitmen Organisasi	.695	.123	.475	5.648	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $\bar{Y} = 12,085 + 0,424X_1 + 0,695X_2$

Pada persamaan regresi di atas, dapat dilihat bahwa konstanta (α) sebesar 12,085. Hal ini mengartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) nilainya 0, maka OCB (Y) mempunyai nilai sebesar 12,085. Nilai koefisien X1 sebesar 0,424 yang artinya jika kepuasan kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,424 pada konstanta sebesar 12,085 dengan asumsi nilai koefisien tetap. Koefisien X1 bernilai positif,

artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Dengan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,695 yang artinya jika komitmen organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,695 pada konstanta sebesar 12,085 dengan asumsi nilai koefisien tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula sikap OCB pada karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Perhitungan uji F pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Uji F atau uji koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil perhitungan uji F pada tabel Anova. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kedua variabel X dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel Y .

Tabel IV. 13**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3875.133	2	1937.567	43.708	.000^b
	Residual	3812.395	86	44.330		
	Total	7687.528	88			

a. Dependent Variable: OCB

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

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 43,708. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$, dan $df\ 2 = n - k - 1$ (dimana n merupakan jumlah data dan k merupakan jumlah variabel bebas) atau $89 - 2 - 1 = 86$. Didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara serentak terhadap *organizational citizenship behavior* karena nilai F_{hitung} sebesar 43,708 > nilai F_{tabel} sebesar 3,10.

b. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung}

dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

Tabel IV. 14

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.085	8.070		1.498	.138
Kepuasan Kerja	.424	.099	.362	4.302	.000
Komitmen Organisasi	.695	.123	.475	5.648	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan Uji t di atas dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t_{hitung} variabel X1 (kepuasan kerja) sebesar 4,302 dan nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik distribusi t pada taraf signifikansi 0,05 dengan df $(n-k-1)$ atau $89-2-1 = 86$. Didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, karena nilai t_{hitung} sebesar $4,302 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Untuk pengujian variabel X2 (komitmen organisasi), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,648 dan nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik distribusi t pada taraf signifikansi 0,05 dengan df $(n-k-1)$ atau 89-

2-1 = 86. Didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak, karena nilai t_{hitung} sebesar 5,648 > nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikansi antara komitmen organisasi dengan OCB.

5. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel IV.15
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.493	6.658

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

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 yaitu sebesar 0,504. Hal tersebut mengartikan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB secara simultan sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS 22 menyatakan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal, dibuktikan dengan tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel OCB sebesar 0,053, kepuasan kerja sebesar 0,051, dan komitmen organisasi sebesar 0,070. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$. Kemudian perhitungan linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel kepuasan kerja dengan variabel OCB serta komitmen organisasi dengan OCB masing-masing sebesar 0.000, hal ini menyatakan bahwa asumsi hubungan linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel OCB serta komitmen organisasi dengan OCB terpenuhi karena taraf signifikansi pada *linearity* $< 0,05$.

Perhitungan pada uji koefisien regresi simultan atau uji F dengan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 43,708 $>$ nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara serentak terhadap OCB. Selanjutnya, pada perhitungan uji koefisien regresi parsial atau uji t antara variabel kepuasan kerja dan OCB dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,302 $>$ nilai t_{tabel} 1,662 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Sedangkan perhitungan uji t antara variabel komitmen organisasi dan OCB, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,648 $>$ nilai t_{tabel} sebesar 1,662 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi, dapat

ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB.

Pada tabel IV.15 Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 atau hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB sebesar 0,504. Jadi kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB secara simultan sebesar 50,4%, sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB memiliki persamaan regresi $\bar{Y} = 12,085 + 0,424X_1 + 0,695X_2$. Persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta sebesar 12,085. Hal ini berarti jika kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) nilainya 0, maka OCB (Y) mempunyai nilai sebesar 12,085. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,424 yang berarti apabila kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,424 pada konstanta sebesar 12,085 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,695 yang artinya jika komitmen organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,695 pada konstanta sebesar 12,085 dengan asumsi nilai koefisien tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara

komitmen organisasi dengan OCB. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula sikap OCB pada karyawan.

Berdasarkan seluruh perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan pada PT Citra Sembilan Satu Jakarta Utara maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Selain itu, komitmen organisasi juga mempengaruhi OCB, yaitu semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan pada PT Citra Sembilan Satu Jakarta Utara maka semakin rendah pula OCB pada karyawan dan semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula OCB pada karyawan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, penelitian ini memberikan kesimpulan secara empiris dan memberikan bukti bahwa hipotesis yang dikemukakan adalah benar. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $4,302 >$ nilai t_{tabel} $1,662$. Artinya adalah jika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan sebaliknya jika kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan rendah, maka semakin rendah pula OCB pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $5,648 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,662$. Artinya adalah jika semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah, maka semakin rendah pula OCB pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan perolehan F_{hitung} sebesar $43,708 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,10$.

Artinya adalah apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi meningkat, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT Citra Sembilan Satu, diperoleh data bahwa skor terendah pada *organizational citizenship behavior* terdapat pada dimensi *courtesy*. Hal ini terjadi karena kurangnya perilaku karyawan dalam meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh rekan kerja lainnya.

Pada variabel kepuasan kerja, skor terendah terdapat pada indikator kesempatan promosi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawannya sehingga karyawan kurang giat dan kurang kreatif dalam bekerja.

Pada variabel komitmen organisasi, skor dimensi yang paling rendah adalah *affective commitment*. Hal ini terjadi karena keterlambatan pada karyawan dan kehadiran karyawan yang masih sering terjadi, kemudian karyawan istirahat lebih dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan beberapa karyawan sering izin keluar kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, diharapkan mampu meringankan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh rekan kerja lainnya. Caranya adalah dengan membantu pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan, dapat menjalin keakraban serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Karyawan hendaknya berkomitmen tinggi pada perusahaan terutama pada komitmen afektif yaitu dengan cara menunjukkan kuatnya keinginan untuk terus bekerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi agar karyawan dapat memajukan perusahaan dan membantu keberhasilan perusahaan.

2. Bagi perusahaan, harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja serta terpicu untuk lebih sukses. Karena promosi jabatan sangat penting untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, variabel-variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebaiknya juga diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah variabel internal ataupun variabel eksternal

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, Bernard M & Ronald E Riggio. 2006. *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Beebe-Mocilac, V. Renee. 2007. *Beyond the Call of Duty: A Study of Factors that Influence Soldier Attitude and Behavior with Respect to the Concepts of Duty, Loyalty, and Commitment*. [Minneapolis](#): Capella University
- Cut Zurnali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Bandung: Unpad Press
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Djaali dan Pudji Muljono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- George, J.M., dan Jones, G.R. 2008. *Understanding and managing Organizational Behavior*. Fifth Edition. Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Herlina S, Dyna. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Jurnal Ilmu Manajemen
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi

- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Margono. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mathis, Robert L. dan John Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat
- _____. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Morrison, Paul dan Philip Burnard. 2009. *Caring & Communicating: Hubungan Interpersonal Dalam Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Nelson, D. L & Quick, J.C. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. USA: Thompson South Western
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hil
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication
- Prasetio, A. P, Tjutju Yuniarsih dan Eeng Ahman. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking*. Universal Journal of Management 5(1): 32-38, 2017
- Qamar, Nida. 2012. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business 4, 103- 122
- Rini, Dyah Puspita, dkk. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1, No.1, 1 April 2013

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks Gramedia
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill
- _____. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- _____. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- _____. Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Sondang P. Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Suharsimi, Arikunto. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group
- _____. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana
- Suwarno & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

_____. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

_____. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
 Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telp./Fax.: Rektor: (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982,
 BAUK: 4750930, BMK: 4759081, BAPSI: 4752180
 Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486
 Laman: www.unj.ac.id

Nomor : **0947/UN39.12/KM/2017** **15 Maret 2017**
 Lamp : -
 Hal : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
 untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **PT Citra Sembilan Satu**
 Jl. Kirana Avenue 1 Blok B1 No. 3
 Kelapa Gading, Jakarta Utara 14240

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

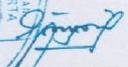
Nama : **Kartika Nurul Fatima**
 No Registrasi : **8105132109**
 Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**
 Fakultas : **Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**
 No. Telp/HP : **085693390845**

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
 1. Dekan Fakultas Ekonomi
 2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Penelitian


PT. Citra Sembilansatu
 Kirana Boutique Office Jl. Kirana Avenue 1 Blok B1 No.3 Raya Boulevard Kel. Kelapa Gading Timur,
 Kec. Kelapa Gading Jakarta Utara 14240 Telp.: (021) 29375521, 29375522 Fax.: (021) 29375523
 Email : mail.citra91@citra91.net

SURAT KETERANGAN
Nomor : 399/CSS/SK/V/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Suharti
Jabatan	: Manager HRD
Perusahaan	: PT. Citra Sembilansatu
Alamat	: Kirana Boutique Office Jl. Kirana Avenue 1 Blok B1 No. 3 Raya Boulevard Kel. Kelapa Gading Timur Kec. Kelapa Gading Jakarta Utara 14240

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	: Kartika Nurul Fatima
NIM	: 8105132109
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Semester / Jenjang	: VIII / S1

Telah mengadakan penelitian skripsi berjudul **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)"** pada tanggal 20 Maret 2017 s.d 18 Mei 2017 di PT. Citra Sembilansatu dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi di Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 31 Mei 2017


Suharti
 Manager HRD


communications
 Security & Detection Systems

Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba OCB (Y)

ANGKET UJI COBA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Identitas Responden :

Nama :
 Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
 - SS** : Sangat Setuju
 - S** : Setuju
 - RR** : Ragu – ragu
 - TS** : Tidak Setuju
 - STS**: Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja saya dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan.					
2.	Saya menolong rekan kerja saya yang mengalami masalah pribadi.					
3.	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja.					
4.	Saya senang membantu rekan kerja mengatasi kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.					
5.	Saya senang meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja berkaitan masalah pekerjaan.					
6.	Saya bersedia bekerja lembur membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaan tanpa dikenakan gaji lembur.					
7.	Saya menjaga kebersihan tempat saya bekerja					
8.	Saya tiba di perusahaan lebih awal.					
9.	Saya bersedia bekerja pada hari libur demi menyelesaikan pekerjaan saya.					

10.	Saya enggan bekerja lembur.					
11.	Saya mudah beradaptasi dalam dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.					
12.	Saya tidak pernah mengeluh atas tugas dan kebijakan perusahaan.					
13.	Saya mengeluh bila ada situasi yang kurang ideal di tempat kerja.					
14.	Saya mengeluh jika perusahaan tidak memberikan yang saya inginkan.					
15.	Saya menghargai perbedaan pendapat yang terjadi antar sesama karyawan.					
16.	Saya aktif memberikan ide/gagasan demi kepentingan perusahaan.					
17.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.					
18.	Saya aktif dalam menghadiri rapat kerja.					
19.	Saya tidak tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.					
20.	Saya memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas perusahaan.					
21.	Saya pernah berselisih paham dengan rekan kerja.					
22.	Saya membela perusahaan dari ancaman luar.					
23.	Saya sering mengingatkan rekan kerja saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
24.	Saya berusaha mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham.					
25.	Saya menjaga image perusahaan					

Lampiran 4. Uji Validitas Uji Coba Instrumen OCB (Y)

DATA PERHITUNGAN UJI COBA VALIDITAS VARIABEL Y (<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i>)																											
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	xt	xt2
1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	5	4	113	12769
2	2	4	3	3	3	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	4	5	2	2	4	4	3	4	3	3	85	7225
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	119	14161
4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	1	4	3	3	4	4	2	3	1	3	4	2	2	3	5	81	6561
5	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	1	2	3	3	5	1	4	69	4761
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	1	3	3	3	3	4	5	2	2	4	5	5	4	4	93	8649
7	4	2	4	2	2	5	4	4	5	1	4	3	2	4	4	3	5	3	4	4	5	2	2	4	2	84	7056
8	4	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	4	1	1	3	2	3	5	3	2	3	4	4	3	3	84	7056
9	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	1	5	5	4	2	4	4	3	4	2	5	3	5	102	10404
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	3	4	5	4	2	3	3	2	5	4	4	2	2	96	9216
11	5	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	2	3	3	1	5	3	4	4	4	91	8281
12	5	4	4	5	5	1	2	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	2	3	3	3	1	2	5	5	85	7225
13	3	4	4	4	2	3	5	3	5	4	3	2	1	1	4	5	5	2	3	3	3	3	5	3	5	85	7225
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	118	13924
15	3	3	4	1	1	2	3	4	4	2	1	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	72	5184
16	3	5	5	4	3	3	3	2	4	1	4	1	3	4	5	4	4	3	2	2	4	1	5	4	3	82	6724
17	4	2	4	3	2	1	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	2	3	3	1	1	2	4	4	75	5625
18	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	2	5	4	3	2	3	5	4	3	5	5	5	102	10404
19	5	2	5	4	5	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	4	3	3	75	5625
20	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	1	1	2	5	1	3	4	3	1	2	5	4	4	3	85	7225
21	4	5	2	5	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	5	5	2	3	4	2	5	3	4	1	4	84	7056
22	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	5	1	1	4	5	3	1	2	4	5	5	4	3	2	90	8100
23	3	2	2	3	2	1	4	1	3	3	2	2	2	3	3	4	5	3	3	2	3	3	5	3	3	70	4900
24	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	2	2	1	2	4	1	5	5	2	3	5	5	3	2	2	87	7569
25	5	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	5	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	87	7569
26	4	5	3	2	2	4	4	5	4	3	5	3	1	1	2	5	1	3	4	3	1	4	4	5	4	82	6724
27	5	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	4	1	2	2	2	68	4624
28	4	2	2	2	5	5	3	5	4	3	2	1	2	3	5	4	2	3	1	3	5	3	3	3	4	79	6241
29	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	1	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	1	3	3	84	7056
30	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	3	5	3	4	1	3	3	3	3	2	4	4	90	8100
ΣXi	125	123	121	116	107	113	117	121	121	99	84	89	78	87	122	110	90	95	85	86	114	90	113	103	108	2617	233239
ΣXi2	545	547	515	490	435	473	483	517	505	371	292	317	250	301	524	446	316	337	279	278	472	312	469	391	420		
ΣXi2	4949																										
ΣXi2	24.17	42.7	26.97	41.47	53.37	47.37	26.7	28.97	16.97	44.3	56.8	52.97	47.2	48.7	27.87	42.67	46	36.17	38.17	31.47	38.8	42	43.37	37.37	31.2		
ΣXiXt	11061	11009	10772	10411	9586	9980	10367	10723	10672	8841	7614	8045	7061	7847	10853	9768	7878	8440	7654	7699	10158	7973	10037	9204	9586		
ΣXi.Xt/n	10904	10730	10555	10119	9334	9857	10206	10555	10555	8636	7328	7764	6804	7589	10642	9596	7851	8287	7415	7502	9945	7851	9857	8985	9421		
Σxixt	156.8	279.3	216.8	291.9	252	122.6	160.7	167.8	116.8	204.9	286.4	281.2	256.8	257.7	210.5	172.3	27	152.8	239.2	196.9	213.4	122	179.6	219	164.8		
Rhitung	0.453	0.608	0.593	0.644	0.49	0.253	0.442	0.443	0.403	0.438	0.54	0.549	0.531	0.525	0.567	0.375	0.057	0.361	0.55	0.499	0.487	0.268	0.388	0.509	0.419		
Rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Status	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	DROP	VALID																		
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Drop	12%	Diperkenankan karena soal yang valid di atas 70%																									
Valid	88%																										

Lampiran 5. Data Hasil Reliabilitas Uji Coba OCB (Y)

RELIABILITAS UJI COBA OCB										
No	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$(\sum X_i)^2/n$	S^2						
1	125	545	520.833	0.8056	St^2	=	233239	-	6848689	
2	123	547	504.3	1.4233					30	
3	121	515	488.033	0.8989					30	
4	116	490	448.533	1.3822						
5	107	435	381.633	1.7789	St^2	=	233239	-	228289.6	
6	113	473	425.633	1.5789					30	
7	117	483	456.3	0.89	St^2	=	164.98			
8	121	517	488.033	0.9656						
9	121	505	488.033	0.5656						
10	99	371	326.7	1.4767	$r_{tt} =$	22	x	1	-	32.457
11	84	292	235.2	1.8933		(22-1)				164.98
12	89	317	264.033	1.7656						
13	78	250	202.8	1.5733	$r_{tt} =$	1.0476	x	0.8033		
14	87	301	252.3	1.6233						
15	122	524	496.133	0.9289	$r_{tt} =$	0.8415				
16	110	446	403.333	1.4222						
17	90	316	270	1.5333						
18	95	337	300.833	1.2056	Kesimpulan					
19	85	279	240.833	1.2722	Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{tt}					
20	86	278	246.533	1.0489	termasuk dalam kategori 0,800-1,000 maka					
21	114	472	433.2	1.2933	reliabilitasnya sangat tinggi					
22	90	312	270	1.4						
23	113	469	425.633	1.4456	Tabel Interpretasi					
24	103	391	353.633	1.2456	Besarnya nilai r	Interprestasi				
25	108	420	388.8	1.04	0.800-1.000	Sangat tinggi				
			Jumlah	32.457	0.600-0.799	Tinggi				
					0.400-0.599	Cukup				
					0.200-0.399	Rendah				

Lampiran 6. Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja (X1)

ANGKET UJI COBA KEPUASAN KERJA

Identitas Responden :

Nama :
 Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

3. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
 4. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu – ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS: Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya.					
2.	Pekerjaan saya tidak membosankan.					
3.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan.					
4.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.					
5.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki.					
6.	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki.					
7.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.					
8.	Saya kecewa pembayaran gaji tidak diberikan dengan baik.					
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					

10.	Gaji yang saya terima setiap bulannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
11.	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
12.	Kebijakan promosi di tempat saya bekerja belum sesuai.					
13.	Promosi ditempat saya bekerja dilakukan secara objektif.					
14.	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak terpenuhi.					
15.	Saya merasa kesempatan promosi tidak adil.					
16.	Saya merasa tidak nyaman dengan sikap atasan saat pengawasan.					
17.	Saya senang atasan memberikan kepercayaan dalam bekerja.					
18.	Atasan memberikan perhatian kepada bawahannya.					
19.	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya.					
20.	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan.					
21.	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lain.					
22.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
23.	Saya senang dapat menjalin keakraban dengan rekan kerja baik di dalam maupun diluar jam kerja.					
24.	Saya tidak nyaman berada dalam satu tim dengan rekan kerja saya.					
25.	Saya merasa cocok terhadap rekan kerja ditempat saya bekerja.					

Lampiran 7. Uji Validitas Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja (X1)

DATA PERHITUNGAN UJI COBA VALIDITAS VARIABEL X1 (KEPUASAN KERJA)																												
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	xt	xt ²	
1	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	5	4	5	3	3	2	91	8281	
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	5	90	8100	
3	5	5	4	5	4	2	2	2	3	5	5	5	3	4	5	3	2	1	4	4	4	4	3	3	5	92	8464	
4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	112	12544	
5	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	4	5	2	2	4	4	86	7396	
6	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	115	13225	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	1	4	3	3	4	4	2	3	1	3	4	85	7225	
8	3	5	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	1	2	3	73	5329	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	1	3	3	5	3	4	5	2	2	4	97	9409	
10	4	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	5	1	4	3	2	4	4	3	5	3	4	4	5	90	8100	
11	4	4	5	4	4	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	4	1	1	3	2	3	5	3	2	3	87	7569	
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	113	12769	
13	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	3	2	5	110	12100	
14	3	3	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	2	3	3	1	5	91	8281	
15	4	4	5	3	5	4	4	5	5	1	2	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	2	3	3	3	88	7744	
16	4	4	5	5	3	4	4	4	2	3	5	3	5	4	3	2	1	1	4	5	5	2	3	3	3	87	7569	
17	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	116	13456	
18	3	2	3	4	4	2	4	1	1	2	3	4	4	2	1	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	71	5041	
19	2	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	2	4	1	4	1	3	4	5	4	4	3	2	2	4	85	7225	
20	4	5	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	2	3	3	1	85	7225	
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	2	5	4	3	2	3	5	4	105	11025	
22	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	1	2	3	82	6724	
23	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	1	1	2	5	1	3	4	3	1	2	87	7569	
24	3	5	5	5	4	5	2	5	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	5	5	2	3	4	2	5	90	8100	
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	5	1	1	4	5	3	1	2	4	5	95	9025	
26	2	4	2	4	4	4	2	3	2	1	4	1	3	3	2	2	2	3	3	4	5	3	3	2	3	71	5041	
27	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	2	2	1	2	4	1	5	5	2	3	5	90	8100	
28	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	5	4	2	3	5	3	4	94	8836	
29	5	5	5	5	4	5	3	2	2	4	4	5	4	3	5	3	1	1	2	5	1	3	4	3	1	85	7225	
30	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	1	1	5	2	2	3	2	3	4	82	6724	
ΣXi	119	127	131	134	126	128	124	117	95	114	121	117	120	101	87	91	79	81	125	113	106	101	88	86	114	2745	255421	
ΣXi ²	507	553	597	614	550	574	538	495	343	482	517	483	498	387	301	325	257	263	541	473	424	377	292	278	476			
ΣXi ²	4253.5																											
ΣXi ²	34.9667	15.3667	24.9667	15.467	20.8	27.87	25.47	38.7	42.167	48.8	28.96667	26.7	18	46.9667	48.7	48.9667	48.967	44.3	20.1667	47.3667	49.467	36.967	33.867	31.467	42.8			
ΣXiXt	11134	11623	12173	12376	11675	11850	11511	10930	8796	10622	11235	10829	11096	9462	8152	8543	7510	7541	11574	10532	9920	9406	8248	8037	10646			
ΣXiXi/n	10888.5	11620.5	11986.5	12261	11529	11712	11346	10705.5	8692.5	10431	11071.5	10705.5	10980	9241.5	7960.5	8326.5	7228.5	7411.5	11437.5	10339.5	9699	9241.5	8052	7869	10431			
Σxixt	245.5	2.5	186.5	115	146	138	165	224.5	103.5	191	163.5	123.5	116	220.5	191.5	216.5	281.5	129.5	136.5	192.5	221	164.5	196	168	215			
Rhitung	0.63658	0.00978	0.5723	0.4484	0.491	0.401	0.501	0.55333	0.2444	0.4192	0.465795	0.36647	0.419	0.49333	0.42076	0.47439	0.6168	0.2983	0.46606	0.42887	0.4818	0.4148	0.5164	0.4592	0.5039			
Rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Status	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID		
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
Drop	12%	Diperkenankan karena soal yang valid di atas 70%																										
Valid	88%																											

Lampiran 8. Data Hasil Reliabilitas Uji Coba Kepuasan Kerja (X1)

RELIABILITAS UJI COBA KEPUASAN KERJA										
No	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\frac{(\sum X_i)^2}{n}$	S^2						
1	119	507	472.03	1.1656	St^2	=	255421	-	7535025	30
2	127	553	537.63	0.5122						
3	131	597	572.03	0.8322						
4	134	614	598.53	0.5156						
5	126	550	529.2	0.6933	St^2	=	255421	-	251167.5	30
6	128	574	546.13	0.9289						
7	124	538	512.53	0.8489	St^2	=	141.78			
8	117	495	456.3	1.29						
9	95	343	300.83	1.4056						
10	114	482	433.2	1.6267	$r_{tt} =$	22	x	1	-	28.941
11	121	517	488.03	0.9656						
12	117	483	456.3	0.89						
13	120	498	480	0.6	$r_{tt} =$	1.0476	x	0.7959		
14	101	387	340.03	1.5656						
15	87	301	252.3	1.6233	$r_{tt} =$	0.8338				
16	91	325	276.03	1.6322						
17	79	257	208.03	1.6322						
18	81	263	218.7	1.4767	Kesimpulan					
19	125	541	520.83	0.6722	Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{tt}					
20	113	473	425.63	1.5789	termasuk dalam kategori 0,800-1,000 maka					
21	106	424	374.53	1.6489	reliabilitasnya sangat tinggi					
22	101	377	340.03	1.2322						
23	88	292	258.13	1.1289	Tabel Interpretasi					
24	86	278	246.53	1.0489	Besarnya nilai r					
25	114	476	433.2	1.4267	Interpretasi					
			Jumlah	28.941	0.800-1.000					
					Sangat tinggi					
					0.600-0.799					
					Tinggi					
					0.400-0.599					
					Cukup					
					0.200-0.399					
					Rendah					

Lampiran 9. Kuesioner Uji Coba Komitmen Organisasi (X2)

ANGKET UJI COBA KOMITMEN ORGANISASI

Identitas Responden :

Nama :
 Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

5. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
 6. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu – ragu
TS : Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri.					
2.	Saya merasa harus terlibat dalam memajukan perusahaan ini.					
3.	Saya rela berkorban demi kepentingan perusahaan.					
4.	Saya mengutamakan pekerjaan dinas terlebih dahulu daripada pekerjaan pribadi.					
5.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.					
6.	Saya aka memperoleh banyak keuntungan jika tetap bertahan di perusahaan.					
7.	Saya tidak mendapatkan banyak keuntungan dengan tetap berada di perusahaan ini.					
8.	Saya ingin meninggalkan perusahaan karena perubahan yang sangat kecil terhadap kesejahteraan hidup saya.					
9.	Saya melihat gaji di perusahaan lain lebih menguntungkan dibandingkan tempat saya bekerja.					
10.	Perusahaan di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.					
11.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.					
12.	Saya mendukung semua kebijakan manajemen					

	perusahaan.					
13.	Saya merasa nilai-nilai yang saya anut sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.					
14.	Saya seringkali mengalami kesulitan dalam menyetujui kebijakan-kebijakan perusahaan.					
15.	Saya tetap tinggal di perusahaan karena loyalitas terhadap perusahaan.					

Lampiran 10. Uji Validitas Uji Coba Instrumen Komitmen Organisasi (X2)

DATA PERHITUNGAN UJI COBA VALIDITAS VARIABEL X2 (KOMITMEN ORGANISASI)																	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	xt	xt ²
1	4	4	5	1	5	5	4	4	3	1	3	3	1	4	4	51	2601
2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	5	1	5	3	2	40	1600
3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	1	3	3	3	5	5	57	3249
4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	5	52	2704
5	4	4	5	5	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	54	2916
6	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	1	1	1	3	4	52	2704
7	3	2	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	54	2916
8	5	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	1	4	4	3	53	2809
9	5	4	5	5	2	4	5	4	2	1	1	3	5	2	2	50	2500
10	3	4	3	4	5	4	5	3	4	1	4	3	3	3	3	52	2704
11	4	4	4	4	2	5	3	2	3	3	3	2	4	5	5	53	2809
12	2	1	1	3	3	2	5	3	4	5	3	2	1	4	3	42	1764
13	5	5	5	5	5	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	53	2809
14	5	4	4	5	4	5	4	4	3	1	4	4	3	4	4	58	3364
15	2	5	2	4	5	5	4	5	3	2	5	4	3	5	5	59	3481
16	2	3	2	3	3	3	3	4	5	1	2	2	3	1	3	40	1600
17	5	3	3	5	3	5	4	4	4	1	2	3	5	5	2	54	2916
18	2	5	2	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	4	1	56	3136
19	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	68	4624
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	68	4624
21	3	3	3	5	3	5	4	3	2	1	1	4	5	5	2	49	2401
22	4	5	5	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	49	2401
23	3	5	4	4	3	3	4	5	3	1	1	5	3	4	5	53	2809
24	3	3	4	3	5	4	4	3	1	3	2	3	3	3	5	49	2401
25	5	5	4	3	5	5	3	3	2	3	3	4	4	3	5	57	3249
26	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64	4096
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	69	4761
28	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	66	4356
29	4	4	4	3	3	5	4	2	3	4	2	4	3	3	5	53	2809
30	4	5	3	3	5	3	2	4	2	3	2	4	3	3	5	51	2601
∑Xi	112	121	109	121	119	125	117	109	96	72	93	96	110	112	114	1626	89714
∑Xi ²	454	519	435	525	505	547	477	427	358	218	335	342	446	448	484		
∑Xt ²	1584.8																
∑Xi ²	35.867	30.97	38.97	36.97	32.967	26.17	20.7	30.97	50.8	45.2	46.7	34.8	42.667	29.87	50.8		
∑XiXt	6185	6694	5949	6694	6557	6889	6421	6020	5337	3936	5154	5300	6066	6188	6324		
∑Xi.Xt/n	6070.4	6558	5908	6558	6449.8	6775	6341	5908	5203	3902	5041	5203	5962	6070	6178.8		
∑xixt	114.6	135.8	41.2	135.8	107.2	114	79.6	112.2	133.8	33.6	113.4	96.8	104	117.6	145.2		
Rhitung	0.4807	0.613	0.166	0.561	0.469	0.56	0.439	0.506	0.472	0.126	0.417	0.412	0.3999	0.541	0.5117		
Rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Status	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID		
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Drop	13%	Diperkenankan karena soal yang valid di atas 70%															
Valid	87%																

Lampiran 11. Data Hasil Reliabilitas Uji Coba Komitmen Organisasi (X2)

RELIABILITAS UJI COBA KOMITMEN ORGANISASI														
No	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$(\sum X_i)^2/n$	S^2										
1	112	454	418.1333	1.195556										
2	121	519	488.0333	1.032222										
3	109	435	396.0333	1.298889										
4	121	525	488.0333	1.232222										
5	119	505	472.0333	1.098889										
6	125	547	520.8333	0.872222										
7	117	477	456.3	0.69										
8	109	427	396.0333	1.032222										
9	96	358	307.2	1.693333										
10	72	218	172.8	1.506667										
11	93	335	288.3	1.556667										
12	96	342	307.2	1.16										
13	110	446	403.3333	1.422222										
14	112	448	418.1333	0.995556										
15	114	484	433.2	1.693333										
			Jumlah	18.48										
				$S^2 = \frac{89714 - \frac{2643876}{30}}{30}$										
				$S^2 = \frac{89714 - 88129.2}{30}$										
				$S^2 = 52.83$										
				$r_{tt} = \frac{13}{(13-1)} \times 1 - \frac{18.48}{52.83}$										
				$r_{tt} = 1.0833 \times 0.6502$										
				$r_{tt} = 0.7044$										
				<p>Kesimpulan</p> <p>Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{tt} termasuk dalam kategori 0,600-0,799 maka reliabilitasnya tinggi</p>										
				<p>Tabel Interpretasi</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.800-1.000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0.600-0.799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0.400-0.599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0.200-0.399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0.800-1.000	Sangat tinggi	0.600-0.799	Tinggi	0.400-0.599	Cukup	0.200-0.399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi													
0.800-1.000	Sangat tinggi													
0.600-0.799	Tinggi													
0.400-0.599	Cukup													
0.200-0.399	Rendah													

Lampiran 12. Kuesioner Final OCB (Y)

ANGKET FINAL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Identitas Responden :

Nama :
 Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

7. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
 8. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu – ragu
TS : Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja saya dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan.					
2.	Saya menolong rekan kerja saya yang mengalami masalah pribadi.					
3.	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja.					

4.	Saya senang membantu rekan kerja mengatasi kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.					
5.	Saya senang meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja berkaitan masalah pekerjaan.					
6.	Saya menjaga kebersihan tempat saya bekerja					
7.	Saya tiba di perusahaan lebih awal.					
8.	Saya bersedia bekerja pada hari libur demi menyelesaikan pekerjaan saya.					
9.	Saya enggan bekerja lembur.					
10.	Saya mudah beradaptasi dalam dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.					
11.	Saya tidak pernah mengeluh atas tugas dan kebijakan perusahaan.					
12.	Saya mengeluh bila ada situasi yang kurang ideal di tempat kerja.					
13.	Saya mengeluh jika perusahaan tidak memberikan yang saya inginkan.					
14.	Saya menghargai perbedaan pendapat yang terjadi antar sesama karyawan.					
15.	Saya aktif memberikan ide/gagasan demi kepentingan perusahaan.					
16.	Saya aktif dalam menghadiri rapat kerja.					
17.	Saya tidak tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.					
18.	Saya memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas perusahaan.					
19.	Saya pernah berselisih paham dengan rekan kerja.					
20.	Saya sering mengingatkan rekan kerja saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
21.	Saya berusaha mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham.					
22.	Saya menjaga image perusahaan					

Lampiran 13. Kuesioner Final Kepuasan Kerja (X1)**ANGKET FINAL KEPUASAN KERJA****Identitas Responden :**

Nama :
Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

9. Berilah tanda check list (\surd) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !

10. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu – ragu

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan.					
3.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.					
4.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki.					
5.	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki.					
6.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.					
7.	Saya kecewa pembayaran gaji tidak diberikan dengan baik.					
8.	Gaji yang saya terima setiap bulannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
9.	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
10.	Kebijakan promosi di tempat saya bekerja belum sesuai.					
11.	Promosi ditempat saya bekerja dilakukan secara objektif.					
12.	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak terpenuhi.					
13.	Saya merasa kesempatan promosi tidak adil.					
14.	Saya merasa tidak nyaman dengan sikap atasan saat pengawasan.					
15.	Saya senang atasan memberikan kepercayaan dalam bekerja.					
16.	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya.					
17.	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan.					
18.	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lain.					
19.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
20.	Saya senang dapat menjalin keakraban dengan rekan kerja baik di dalam maupun diluar jam kerja.					
21.	Saya tidak nyaman berada dalam satu tim dengan rekan kerja saya.					
22.	Saya merasa cocok terhadap rekan kerja ditempat saya bekerja.					

Lampiran 14. Kuesioner Final Komitmen Organisasi (X2)

ANGKET FINAL KOMITMEN ORGANISASI

Identitas Responden :

Nama :
 Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

11. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
12. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu – ragu
TS : Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri.					
2.	Saya merasa harus terlibat dalam memajukan perusahaan ini.					
3.	Saya mengutamakan pekerjaan dinas terlebih dahulu daripada pekerjaan pribadi.					
4.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.					
5.	Saya aka memperoleh banyak keuntungan jika tetap bertahan di perusahaan.					
6.	Saya tidak mendapatkan banyak keuntungan dengan tetap berada di perusahaan ini.					
7.	Saya ingin meninggalkan perusahaan karena perubahan yang sangat kecil terhadap kesejahteraan hidup saya.					
8.	Saya melihat gaji di perusahaan lain lebih menguntungkan dibandingkan tempat saya bekerja.					
9.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.					
10.	Saya mendukung semua kebijakan manajemen perusahaan.					

11.	Saya merasa nilai-nilai yang saya anut sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.					
12.	Saya seringkali mengalami kesulitan dalam menyetujui kebijakan-kebijakan perusahaan.					
13.	Saya tetap tinggal di perusahaan karena loyalitas terhadap perusahaan.					

Lampiran 15. Data Mentah Variabel Y (OCB)

Organizational Citizenship Behavior																							Skor
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Skor
1	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	94
2	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	94
3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	3	1	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	80
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	95
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	96
6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	1	1	1	82
7	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	3	4	78
8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	101
9	4	2	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	2	1	5	5	4	4	3	5	4	87
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	81
11	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	84
12	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	90
13	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	1	4	4	5	88
14	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	89
15	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	63
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	90
17	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	1	5	2	4	4	5	3	5	3	3	4	3	76
18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	99
19	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	96
20	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	98
21	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	91
22	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	92
23	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	98
24	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	2	4	5	2	3	1	81
25	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	4	2	81
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	88
27	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	86
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	2	2	5	5	5	5	4	5	94
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	96
30	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	83
31	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	83
32	4	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	1	1	5	5	5	3	3	3	88
33	4	2	4	2	4	4	1	4	4	5	2	2	4	4	4	2	3	5	4	4	3	2	73
34	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	3	3	2	74
35	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	97
36	5	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	82
37	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	73
38	4	4	5	4	4	2	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	85
39	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	103
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	101
41	5	4	2	4	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	5	5	1	2	2	70
42	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	2	3	1	83
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	2	4	4	85
44	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	72
45	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	3	3	98
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5	5	89
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	86
48	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	1	5	3	4	4	5	3	4	4	5	89
49	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	84
50	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	91
51	4	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	3	3	1	3	2	4	1	77
52	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	1	2	5	5	5	5	4	4	4	5	93
53	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	5	4	4	3	4	66
54	4	3	4	5	4	3	4	2	1	4	2	1	2	5	2	3	3	5	4	2	2	2	67
55	4	2	5	5	5	2	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4	1	84
56	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	92
57	4	2	2	1	1	1	5	2	5	5	2	4	2	5	5	4	2	4	4	2	4	4	70
58	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	90
59	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	3	3	4	77
60	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	3	3	5	2	5	3	2	4	5	87
61	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	94
62	2	2	4	4	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	2	74	
63	4	3	4	2	5	4	3	4	3	3	1	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	79
64	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	2	4	4	90
65	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	78
66	4	3	4	5	5	5	3	4	5	1	3	2	2	4	3	3	1	5	5	2	5	2	76
67	5	4	5	5	4	5	3	5	1	4	5	5	5	3	4	5	1	4	3	1	4	5	86
68	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	5	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	67
69	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	2	5	5	2	3	1	82
70	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	81
71	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	76
72	3	2	3	4	5	2	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	2	87
73	4	3	4	2	5	4	3	4	3	3	1	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	77
74	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	1	5	2	4	4	5	3	5	4	2	4	3	76
75	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	2	3	84
76	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	71
77	4	1	5	4	4	5	4	4	4	3	1	3	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	85
78	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	79
79	2	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	2	3	2	4	5	4	4	4	3	2	2	71
80	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2</						

Lampiran 17. Data Mentah Variabel X2 (Komitmen Organisasi)

Komitmen Organisasi														
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Skor
1	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	58
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	60
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	59
4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61
5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	60
6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	60
7	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	4	55
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	62
9	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	55
10	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	51
11	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	50
12	2	4	4	3	4	3	4	2	5	3	4	5	5	48
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	61
14	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	57
15	3	4	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	4	39
16	5	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4	4	5	50
17	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	42
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	63
19	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	56
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	59
21	4	1	5	1	3	4	5	4	2	4	5	5	4	47
22	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	56
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	63
24	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	57
25	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57
26	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
27	5	4	4	2	4	2	1	5	4	5	5	5	4	50
28	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	61
29	4	3	5	4	5	5	4	4	2	3	5	5	5	54
30	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	57
31	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	53
32	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
34	4	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	5	41
35	5	3	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	52
36	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	55
37	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	50
38	5	3	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	3	53
39	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
41	4	1	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	5	38
42	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	50
43	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	54
44	4	1	5	4	5	5	1	5	3	5	4	1	1	44
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
46	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	56
47	3	5	2	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	50
48	5	4	5	2	3	4	4	1	5	5	5	5	3	51
49	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	56
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	56
51	5	4	3	2	3	4	5	2	1	4	5	5	5	48
52	4	2	3	2	5	5	4	4	2	4	4	5	4	48
53	4	1	4	1	3	4	4	3	2	4	5	5	4	44
54	4	1	4	1	3	4	4	4	2	4	5	5	4	45
55	2	2	2	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	49
56	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	54
57	1	2	2	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	45
58	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	2	3	3	53
59	4	1	5	1	3	4	5	4	2	4	5	5	4	47
60	4	3	5	3	5	3	4	4	2	4	3	5	4	49
61	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	61
62	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	45
63	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	59
64	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	54
65	2	4	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	51
66	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	5	4	47
67	5	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	4	52
68	4	2	4	2	3	3	5	4	3	2	3	2	3	40
69	3	5	1	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	51
70	4	1	4	1	3	4	5	4	2	4	5	5	4	46
71	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	62
72	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	51
73	4	5	4	3	1	4	2	3	4	3	4	5	4	46
74	3	1	5	2	3	5	4	4	3	5	4	5	5	49
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
76	4	3	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	50
77	4	2	5	2	5	2	5	4	5	4	3	5	5	51
78	4	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	5	3	42
79	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	48
80	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	62
81	1	2	2	4	2	4	4	3	3	3	5	4	5	42
82	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	51
83	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	58
84	1	2	5	5	4	5	1	2	5	5	5	5	4	49
85	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	56
86	4	3	5	4	5	4	5	4	2	1	3	3	4	47
87	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	5	43
88	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	52
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
Total	362	318	375	331	360	364	357	348	334	363	389	391	372	4664

Lampiran 18. Distribusi Frekuensi Variabel OCB (Y)

Distribusi Frekuensi Variabel OCB (Y)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 103 - 63 \\ &= 40 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{40}{7} \\ &= 5,71 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative(%)
1	63 – 68	62.5	68.5	4	4%
2	69 – 74	68.5	74.5	12	13%
3	75 – 80	74.5	80.5	13	15%
4	81 – 86	80.5	86.5	23	26%
5	87 – 92	86.5	92.5	18	20%
6	93 – 98	92.5	98.5	14	16%
7	99 – 104	98.5	104.5	5	6%
				89	100%

Lampiran 19. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 102 - 69 \\ &= 33 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{33}{7} \\ &= 4,71 \text{ (ditetapkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	69 - 73	68.5	73.5	9	10%
2	74 - 78	73.5	78.5	13	15%
3	79 - 83	78.5	83.5	17	19%
4	84 - 88	83.5	88.5	24	27%
5	89 - 93	88.5	93.5	15	17%
6	94 - 98	93.5	98.5	7	8%
7	99 - 103	98.5	103.5	4	4%
				89	100%

Lampiran 20. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 65 - 38 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{27}{7} \\ &= 3,86 \text{ (ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	38 - 41	37.5	41.5	4	4%
2	42 - 45	41.5	45.5	9	10%
3	46 - 49	45.5	49.5	15	17%
4	50 - 53	49.5	53.5	23	26%
5	54 - 57	53.5	57.5	18	20%
6	58 - 61	57.5	61.5	12	13%
7	62 - 65	61.5	65.5	8	9%
				89	100%

Lampiran 21. Skor Indikator OCB (Y), Kepuasan Kerja (X1, dan Komitmen Organisasi (X2)

Skor Dimensi OCB

Dimensi	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Altruism	1	365	5	1763	352.60	21.54%
	2	319				
	3	361				
	4	358				
	5	360				
Conscientiousness	6	339	4	1398	349.50	21.35%
	7	332				
	8	367				
	9	360				
Sportsmanship	10	370	5	1738	347.60	21.24%
	11	335				
	12	360				
	13	349				
	14	324				
Civic Virtue	15	319	4	1337	334.25	20.42%
	16	328				
	17	299				
	18	391				
Courtesy	19	366	5	1264	252.80	15.45%
	20	290				

	21	327				
	22	281				
Total		7500	23	7500	1636.75	100%

Skor Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Pekerjaan itu sendiri	1	343	4	1339	334.75	19.69%
	2	332				
	3	308				
	4	356				
Gaji	5	371	5	1724	344.80	20.28%
	6	363				
	7	317				
	8	313				
	9	360				
Kesempatan Promosi	10	324	4	1269	317.25	18.66%
	11	349				
	12	284				
	13	312				
Pengawasan	14	360	4	1405	351.25	20.66%
	15	370				
	16	355				
	17	320				
Rekan Kerja	18	367	5	1761	352.20	20.71%
	19	345				
	20	364				

	21	334				
	22	351				
Total		7498	22	7498	1700.25	100%

Skor Indikator Komitmen Organisasi

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Affective Commitment	1	362	4	1386	346.50	32.28%
	2	318				
	3	375				
	4	331				
Continuance Commitment	5	360	4	1429	357.25	33.28%
	6	364				
	7	357				
	8	348				
Normative Commitment	9	334	5	1849	369.80	34.45%
	10	363				
	11	389				
	12	391				
	13	372				
Total			13	4664	1073.55	100%

Lampiran 22. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.27	84.25	52.40
	Std. Deviation	9.347	7.966	6.387
Most Extreme Differences	Absolute	.053	.051	.070
	Positive	.044	.051	.070

	Negative			
Test Statistic		-.053	-.049	-.051
		.053	.051	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{e,d}	.200^{e,d}	.200^{e,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 23. Uji Linearitas

X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	4576.320	31	147.623	2.705	.001
		Linearity	2460.775	1	2460.775	45.084	.000
		Deviation from Linearity	2115.545	30	70.518	1.292	.200
	Within Groups		3111.208	57	54.583		
Total		7687.528	88				

X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen	Between	(Combined)	4511.521	27	167.093	3.209	.000

Organisasi	Groups	Linearity	3054.700	1	3054.700	58.670	.000
		Deviation from Linearity	1456.821	26	56.032	1.076	.395
	Within Groups		3176.007	61	52.066		
	Total		7687.528	88			

Lampiran 24. Uji Multikolenieritas dan Uji Heterokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.816	1.226
Komitmen Organisasi	.816	1.226

a. Dependent Variable: OCB

Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.419**	-.006

rho	Sig. (2-tailed)	.	.000	.952
	N	89	89	89
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.419**	1.000	.017
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.874
	N	89	89	89
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.006	.017	1.000
	Sig. (2-tailed)	.952	.874	.
	N	89	89	89

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

Lampiran 25. Uji Regresi Berganda

Uji regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.085	8.070		1.498	.138
	Kepuasan Kerja	.424	.099	.362	4.302	.000
	Komitmen Organisasi	.695	.123	.475	5.648	.000

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 26. Uji F dan Uji T

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3875.133	2	1937.567	43.708	.000^b
	Residual	3812.395	86	44.330		
	Total	7687.528	88			

a. Dependent Variable: OCB

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

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.085	8.070		1.498	.138
	Kepuasan Kerja	.424	.099	.362	4.302	.000
	Komitmen Organisasi	.695	.123	.475	5.648	.000

a. Dependent Variable: OCB

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.493	6.658

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

Lampiran 27. Tabel Statistik

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158

45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%

3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Tabel F
 $\alpha = 5\%$

df	v1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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
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
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	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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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

df	v1														
	v2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
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

Diterbitkan oleh : Tutorial Penelitian <http://Tu.LaporanPenelitian.com>

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	2.36462	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	3.46578
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

RIWAYAT HIDUP



Kartika Nurul Fatima biasa dipanggil Tika, dilahirkan di kota Bekasi pada tanggal 13 Maret 1995 dari ayah bernama Teguh Budi Nurcahyono dan ibu bernama Alm. Trimurti Wahyuningsih. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 14 Pagi Jakarta Utara dan lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 231 Jakarta Utara dan lulus pada tahun 2010. Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 75 Jakarta Utara dan lulus pada tahun 2013. Setelah tamat dari SMA pada tahun 2013 penulis mulai mengikuti program S-1 Pendidikan Administrasi Perkantoran UNJ sampai dengan tahun 2017.