

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENS BEHAVIOR* PADA PT. IRON  
WIRE WORK INDONESIA DI TANGERANG**

**FEBRYAN MUHAMMAD  
8135108175**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

**CORRELATIONS BETWEEN JOB SATISFACTION WITH  
ORGANIZATIONAL CITIZENS BEHAVIOR OF EMPLOYEES  
AT PT. IRON WIRE WORK INDONESIA IN TANGERANG**

**FEBRYAN MUHAMMAD  
8135108175**



**Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment**

**PROGRAM STUDY OF COMMERCE EDUCATION  
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATES UNIVERSITY OF JAKARTA  
2015**

## ABSTRAK

**FEBRYAN MUHAMMAD. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizens Behavior pada karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia di Tangerang. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2015.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizens Behavior pada karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia di Tangerang. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung Oktober 2014 sampai Januari 2015. Adapun metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia yang berjumlah 350 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 40 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 36 orang dengan menggunakan teknik acak sederhana. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai regresi linier  $F_{hitung} (0,81) < F_{tabel} (2,65)$ . hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizens Behavior* pada karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia hal ini dapat ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = 4,51 > t_{tabel} = 1,68$ , artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkat *Organizational Citizens Behavior*, sebaliknya jika kepuasan kerja yang diberikan rendah maka akan mengakibatkan menurunnya *Organizational Citizens Behavior*. Adapun nilai antar variabel kepuasan kerja dengan Organizational Citizens Behavior sebesar  $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .

Besar variasi *Organizational Citizens Behavior* ditentukan oleh terjadinya kepuasan kerja sebesar 37,40%. Hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizens Behavior* (variabel Y) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan  $F_{hitung} (20,31) > F_{tabel} (4,13)$  dan nilai regresi linier  $F_{hitung} (0,81) < F_{tabel} (2,65)$ .

*Organizational Citizens Behavior* karyawan pada PT. Iron Wire Work Indonesia ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 37,40% dan sisanya sebesar 62,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu stres kerja dan masa kerja yang kurang lama.

**Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

**Febryan Muhammad. The relationship between job satisfaction and Organizational Behavior at Citizens employees. Iron Work in Jakarta Indonesia. Skripsi, Jakarta: Study Program Administration, Department of Economics and Business Administration, Faculty of Economics, University of Jakarta, January 2015.**

This study aims to determine whether there is a relationship between job satisfaction and Organizational Behavior at Citizens employees. Iron Work in Jakarta Indonesia. This study was conducted during the four months from October 2014 to January 2015. The method used was a survey with the correlational approach. The population is all employees of PT. Iron Work Indonesia amounting to 350 people. Samples were all employees of PT. Iron Work Indonesia Human Resources (HR) totaling 40 people. The samples are 36 people with the use of simple random sampling. F test is known that the linear regression  $F_{\text{count}} (0,81) < F_{\text{table}} (2.65)$  Relationship of the positive relationship between job satisfaction and Organizational Behavior at Citizens employees. Iron Work Indonesia it can be shown from the  $t_{\text{count}} = 4.51 > t_{\text{table}} = 1.68$ , meaning that the higher the job satisfaction will increase Organizational Behavior Citizens, on the other hand, if the job satisfaction given low it will result in a decrease in Organizational Behavior Citizens. The value of the variable between job satisfaction and Organizational Behavior Citizens of  $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .

Large variations in Organizational Behavior Citizens determined by the satisfaction of 37.40%. The relationship between job satisfaction (variable X) with Organizational Behavior Citizens (Y) is linear and significant regression significant  $F_{\text{count}} (20,31) > F_{\text{table}} (4.13)$  and the linear regression  $F_{\text{count}} (0,81) < F_{\text{table}} (2.65)$ .

Organizational Behavior Citizens employees at PT. Iron Work Indonesia is determined by the job satisfaction of 37.40% and 62.60% of the rest influenced by other factors such as job stress and less time working longer.


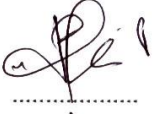

**Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 19531117 198203 2 001	Ketua Penguji	 .....	28-01-2015 .....
2. <u>Dr. Corry Yohana, MM</u> NIP. 19590918 198503 2 011	Penguji Ahli	 .....	28-01-2015 .....
3. <u>Ryna Parlyna, MBA</u> NIP. 19770111 200812 2 003	Sekretaris	 .....	28-01-2015 .....
4. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si</u> NIP. 19661030 200012 1 001	Pembimbing I	 .....	28-01-2015 .....
5. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 19531002 198503 2 001	Pembimbing II	 .....	28-01-2015 .....

Tanggal Lulus : 21 Januari 2015  
.....

## 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 lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2015

Yang Membuat Pernyataan



**Febryan Muhammad**  
NIM. 8135108175

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin...

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua dan kakak saya yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai. Serta untuk sahabat-sahabatku Dimas, Vickry, Rizky, Hardi, Marina, Dicky, Witri, Efan, Adi, Herman, Amet, Andri, dan yang lainnya yang selalu ada untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

*Pendidikan itu akarnya pahit,  
Tetapi buahnya manis*

*Aristoteles*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti diberikan kemudahan dan kesabaran serta kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizens Behavior* pada PT. Iron Wire Work Indonesia" ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melenngkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Tata Niaga, Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan banyak bimbingan, bantuan, saran serta dukungan moril dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, dan Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam meberikan bimbingan, arahan serta saran kepada peneliti dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan bimbingan, arahan serta saran kepada peneliti dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.

3. Dra. Dientje Griandini selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan motivasi dan nasehat serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Para karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia atas informasi, bantuan, waktu serta kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa, bantuan, dukungan moril dan materiil untuk peneliti.
8. Teman-teman TN Non Reg 2010 dan TN Reg 2010 yang berjuang bersama dan saling memberikan bantuan, dukungan, doa dan semangat selama penelitian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik, saran dan masukan untuk perbaikan penulisan skripsi ini. Selanjutnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri maupun bagi pembaca.

Jakarta, Januari 2015

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii

### **BAB I        PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9

### **BAB II        KAJIAN TEORITIK**

A. Deskripsi Konseptual.....	11
1. Organizational Citizens Behavior.....	11
2. Kepuasan Kerja.....	17
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	23
C. Kerangka Teoritik.....	28
D. Perumusan Hipotesis.....	30

### **BAB III        METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31

1. Tempat Penelitian.....	31
2. Waktu Penelitian.....	31
C. Metodologi Penelitian.....	32
D. Populasi dan Teknik Sampling.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Organizational Citizens Behavior.....	35
2. Kepuasan Kerja.....	40
F. Teknik Analisa Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	44
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	45
3. Uji Hipotesis.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Deskripsi Data	
1. Organizational Citizens Behavior (Y).....	50
2. Kepuasan Kerja (X).....	53
B. Analisis Data.....	56
1. Persamaan Garis Regresi.....	56
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	57
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X.....	57
b. Uji Linearitas Regresi.....	58
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	59
C. Pembahasan.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN,IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Implikasi.....	70

C. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	67
<b>Lampiran-Lampiran.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Kisi-Kisi Instrumen Organizational Citizens Behavior.....	36
Tabel III.2	Skala Penilaian Untuk Organizational Citizens Behavior.....	37
Tabel III.3	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	41
Tabel III.4	Skala Penilaian Untuk Kepuasan Kerja.....	42
Tabel III.5	Daftar Analisis varians Untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi.....	47
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Organizational Citizens Behavior (Variabel Y).....	51
Tabel IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator <i>Organizational Citizens Behavior</i> .....	53
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X).....	54
Tabel IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Kepuasan Kerja.....	56
Tabel IV.5	Hasil Uji Coba Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	58

<b>Tabel IV.6</b>	<b>Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas</b>	
	<b>Persamaan Regresi Kepuasan kerja dengan <i>Organizational</i></b>	
	<b><i>Citizens Behavior</i> <math>\hat{Y} = 61,82 + 0,653</math>.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel IV.7</b>	<b>Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi sederhana Antara</b>	
	<b>Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizens Behavior</i>.....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar IV.1</b>	<b>Grafik Histogram <i>Organizational Citizens Behavior</i>.....</b>	<b>52</b>
<b>Gambar IV.2</b>	<b>Grafik Histogram Kepuasan Kera.....</b>	<b>55</b>
<b>Gambar IV.3</b>	<b>Grafik Persamaan Regresi <math>\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X</math>.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi .....	77
Lampiran 2	Surat Balasan Dari Perusahaan Penelitian Skripsi.....	78
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba Organizational Citizenship Behavior (Y).....	79
Lampiran 4	Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja (X) .....	81
Lampiran 5	Skor uji coba Instrumen Organizational Citizenship Behavior .....	83
Lampiran 6	Skor Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja .....	84
Lampiran 7	Perhitungan Analisis Butir Organizational Citizenship Behavior (Y) .....	85
Lampiran 8	Perhitungan Analisis Butir Kepuasan Kerja (X) .....	86
Lampiran 9	Data Perhitungan Validitas Organizational Citizenship Behavior (Y) .....	87
Lampiran 10	Data Perhitungan Validitas Kepuasan Kerja (X) .....	88
Lampiran 11	Perhitungan Kembali Skor Uji Coba Instrumen Setelah Uji Validitas Variabel Y .....	89
Lampiran 12	Perhitungan Kembali Skor Uji Coba Instrumen Setelah Uji Validitas Variabel X .....	90
Lampiran 13	Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (Y) .....	91
Lampiran 14	Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Kepuasan Kerja (X) .....	92
Lampiran 15	Perhitungan Varian, Varian Total, Dan Reliabilitas Organizational Citizens Behavior (Y) .....	93
Lampiran 16	Perhitungan Varian, Varian Total, Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X) .....	94
Lampiran 17	Kuesioner Final Organizational Citizens Behavior (Y).....	95
Lampiran 18	Kuesioner Final Kepuasan Kerja (X).....	97
Lampiran 19	Data Mentah Variabel X dan Y .....	99

Lampiran 20	Rekapitulasi Skor Total Instrumen .....	100
Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik histogram Organizational Citizens Behavior (Y) .....	101
Lampiran 22	Grafik Histogram Organizational Citizens Behavior (Y) .....	102
Lampiran 23	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Kepuasan Kerja (X) .....	103
Lampiran 24	Grafik Histogram Kepuasan kerja .....	104
Lampiran 25	Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Variabel Y .....	105
Lampiran 26	Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku .....	106
Lampiran 27	Perhitungan Persamaan Regresi Linear .....	107
Lampiran 28	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .....	108
Lampiran 29	Tabel Perhitungan $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .....	109
Lampiran 30	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .....	110
Lampiran 31	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .....	111
Lampiran 32	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .....	112
Lampiran 33	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ .....	113
Lampiran 34	Perhitungan JK (G) .....	114
Lampiran 35	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	115
Lampiran 36	Perhitungan Uji Kelinearan Regresi .....	117
Lampiran 37	Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi .....	118
Lampiran 38	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	119
Lampiran 39	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	120
Lampiran 40	Perhitungan Koefisien Determinasi .....	121
Lampiran 41	Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel Y .....	122

Lampiran 42	Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel X .....	123
Lampiran 43	Daftar Nama Responden.....	124
Lmpiran 44	Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	125
Lampiran 45	Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i> .....	126
Lampiran 46	Tabel Kurva Normal .....	127
Lampiran 47	Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors .....	128
Lampiran 48	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F .....	129
Lampiran 49	Riwayat Hidup .....	133

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang yang memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan produktivitas guna memajukan perusahaan tersebut. Untuk pencapaian tujuan tersebut setiap organisasi menitik beratkan pada sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dengan demikian kemampuan teknis, teoretis, konseptual moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan, termasuk dalam bidang industri yakni sebagai karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sebab pada pundak merekalah kekuatan nyata yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari kualitas karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa adanya kualitas yang tinggi pada karyawan, perusahaan atau organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena di tangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Dengan posisi karyawan sebagai salah satu kunci

keberlangsungan suatu organisasi, kualitas dari karyawan tersebut menjadi salah satu faktor pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Data dari *World Bank (WB)* mengumumkan studi penelitian bahwa dari 1.000 perusahaan Indonesia, 60 persen dari perusahaan-perusahaan itu membutuhkan peningkatan kemampuan di level posisi pekerjaan seperti manajer, direktur atau tenaga profesional. Sedangkan untuk level posisi pekerjaan di bawahnya, persentase (kebutuhan peningkatan kemampuan) lebih rendah. Ini menunjukkan semakin mundurnya kualitas SDM Indonesia<sup>1</sup>.

Oleh karena itu, untuk menghadapi kondisi seperti yang digambarkan sebelumnya, setiap perusahaan seharusnya tidak hanya menekankan para anggotanya untuk bekerja secara tekstual dan formal saja, tetapi juga harus mendorong mereka untuk memiliki kualitas yang unggul dan melebihi tuntutan peran formal atau tugasnya didalam organisasi. Artinya, pencapaian sebuah organisasi tidak hanya dibentuk dari perilaku para anggotanya yang memenuhi kewajiban-kewajiban formalnya saja (perilaku *in-role*), tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban atau tugasnya di dalam organisasi (perilaku *extra-role*). Bentuk perilaku *extra-role* inilah yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya akan disingkat (*OCB*).

Pada hakikatnya, *OCB* adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang didefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung

---

<sup>1</sup> Republika, Kadin: kualitas SDM Indonesia menurun. ( <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/05/29/mnjte2-kadin-kualitas-sdm-indonesia-menurun> ), Diakses pada tanggal 12 November 2014 22.21

atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB ini memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi. Tidak semua hal dengan ciri yang berbeda dari OCB akan membuat perbedaan pada hasil dalam organisasi atau jika ada keinginan dimana banyak orang yang secara terus menerus memberikan bantuan pada pekerja lainnya akan memberikan sumbangsih pada efektivitas organisasi mereka.

Dengan demikian, OCB dapat mempengaruhi kesuksesan dari organisasi di masa yang akan datang. Perusahaan harus dapat mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya perilaku kewargaan.

Rendahnya *Organizational Citizens Behavior* dirasakan oleh karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia. Pada survey dan wawancara yang peneliti lakukan, mereka menjelaskan bahwa kurang merasa loyal dengan pekerjaannya, karena mereka masih banyak karyawan yang tidak memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. Perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam membangkitkan loyalitas karyawan masih tidak cepat tanggap untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting terhadap OCB terhadap pekerjaan adalah kepemimpinan. Dalam observasi pra-penelitian, peneliti melihat pemimpin PT. Iron Wire Work Indonesia tidak selalu memberikan contoh yang baik pada karyawannya. Hal ini terlihat dari waktu kehadiran

pimpinan yang datang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sesuatu yang berpengaruh besar dan sentral dalam organisasi. Karyawan yang memperoleh kepemimpinan yang baik, akan mampu bekerja dengan efektif, bahkan melebihi apa yang dibebankan kepadanya. Karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan imbalan yang diperolehnya (*the in-role*), tetapi diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia lakukan (*the extra role*). Oleh karena itu, diharapkan pemimpin dapat menstimuli OCB dalam organisasinya.

Seperti yang dilansir dari artikel *online* berikut ini, bapak Hartoyo telah menjadi manajer tingkat menengah dalam departemen produksi suatu perusahaan kurang lebih 6 bulan. Hartoyo bekerja pada perusahaan setelah dia pensiun dari tentara. Semangat kerja departemennya rendah sejak dia bergabung dalam perusahaan. Beberapa dari karyawan menunjukkan sikap tidak puas dan agresif.

Pada jam istirahat makan siang, Hartoyo bertanya kepada Abdul Hakim, manajer departemen keuangan, apakah dia mengetahui tentang semangat kerja yang rendah dalam departemen produksi. Abdul Halim menjawab bahwa dia telah mendengar secara informal melalui komunikasi “grapevine”, bahwa para karyawan Hartoyo merasa tidak senang dengan pengambilan semua keputusan yang dibuat sendiri oleh Hartoyo. Hartoyo menyatakan, “dalam tentara, saya membuat semua keputusan untuk bagian saya, dan semua bawahan mengharapkan saya untuk berbuat seperti itu”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> <http://ekhafr.blogspot.com/2012/01/contoh-kasus-kepemimpinan.html> diakses tanggal 16 November 2014 21:50

Pengambilan keputusan yang secara otoriter akan memberikan dampak negatif bagi para karyawan, contohnya memberikan waktu yang singkat untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB, yaitu stres kerja. Stres kerja dapat dialami oleh semua karyawan ketika mereka merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan. Dalam observasi survei awal pada PT. Iron Wire Work Indonesia, peneliti melihat stres kerja yang tinggi pada karyawan. Hal ini terlihat dari beban kerja yang sangat menumpuk pada meja-meja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan enggan melakukan hal-hal di luar pekerjaan, namun sebaliknya stres kerja yg rendah dapat membuat karyawan berperilaku OCB karena karyawan tidak merasakan beban yang berlebihan terhadap pekerjaannya sehingga membuat mereka senang melakukan pekerjaan di luar tugas mereka.

Seperti yang terjadi pada kasus di atas, banyak karyawan yang mengalami stres yang tinggi disebabkan oleh beban kerja yang menumpuk. Banyak karyawan yang mengeluh kepada pemimpin disebabkan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga banyak terdapat map-map yang berantakan pada meja-meja karyawan. Pekerjaan yang menumpuk akan membuat karyawan mengalami stres yang tinggi, sehingga karyawan tidak akan bisa berperilaku OCB.

Salah satu variabel yang memiliki peranan penting terhadap OCB terhadap pekerjaan adalah masa kerja. Dalam observasi pra-penelitian, peneliti melihat karyawan yang telah lama bekerja pada PT. Iron Wire Work

Indonesia memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu juga menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Namun, bagi karyawan baru PT. Iron Wire Work Indonesia yang belum merasa ada kedekatan dan keterikatan terhadap organisasinya, sehingga mereka cenderung lebih acuh tak acuh atau kurang peduli pada perusahaannya.

Seperti yang dilansir dari artikel *online* berikut ini, Hari Buruh sedunia diperingati para buruh yang tergabung dalam Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Kalbar dengan unjuk rasa santun dan tertib di gedung DPRD Kalbar, Selasa (1/5). Seratusan buruh yang mengusung puluhan bendera dan spanduk serta pamflet berisikan tuntutan serta desakan terhadap Pemprov dan DPRD Kalbar tentang perbaikan nasib mereka. Sementara Ketua Kadinda Kalbar, pengusaha Budiono Tan, dan beberapa perusahaan dikecam para buruh.

Salah satu tuntutan massa buruh ditujukan kepada Ketua Kadin Kalbar agar mencabut pernyataannya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap ribuan buruh-buruh pertambangan, terkait jika diberlakukannya Peraturan Menteri ESDM No 07/2012. Tidak jelas bagaimana bentuk tuntutan, serta pernyataan para buruh anggota KSBSI tersebut, namun mereka ingin kejelasan bagaimana soal PHK para buruh pertambangan di Kalimantan Barat.

Sejauh ini belum tersiar kabar adanya perusahaan yang membredel atau membubarkan serikat pekerja. Namun para demonstran meminta pembredelan terhadap serikat buruh dihentikan. Terkait hal tersebut, KSBSI Kalbar mendesak adanya peraturan daerah (perda) tentang ketenagakerjaan di provinsi ini<sup>3</sup>.

Faktor terakhir yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Ditengah persaingan bisnis di era globalisasi yang semakin ketat, dimana setiap perusahaan berlomba-lomba menyediakan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan mereka, sehingga tercipta kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sehingga karyawan akan lebih memperlihatkan OCB yang akhirnya meningkatkan efektivitas perusahaan. Namun, tingkat kepuasan tiap karyawan berbeda-beda. Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan rendahnya OCB pada diri karyawan. Hal ini tentu akan membawa dampak negatif bagi organisasi.

Seperti yang dialami oleh karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia, Tangerang. Dalam observasi pra-penelitian, peneliti lakukan ditemukan bahwa ada yang terlihat kurang puas terhadap pekerjaannya disebabkan salah satunya, yaitu mereka harus melakukan pekerjaan yang monoton atau sama

---

<sup>3</sup> <http://www.equator-news.com/utama/20120502/demo-buruh-kalbar-berkutat-soal-phk>, diakses

tiap harinya, mengerjakan laporan-laporan yang bertumpuk-tumpuk setiap harinya, yang akhirnya membuat mereka jenuh dan lelah bekerja, sehingga menurunkan kepuasan kerja mereka.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizens Behavior*, yaitu kepemimpinan yang rendah, stres kerja yang tinggi, masa kerja yang kurang lama, kemudian yang terakhir rendahnya kepuasan kerja.. Dari hal-hal yang telah dikemukakan diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizens Behavior*, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah *Organizational Citizens Behavior* karyawan pada PT. Iron Wire Work Indonesia, Tangerang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya *organizational citizens behavior* karyawan pada PT Iron Wire Work Indonesia, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan yang kurang baik
2. Stres kerja yang tinggi
3. Masa kerja yang kurang lama
4. Rendahnya kepuasan kerja

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti hanya membatasi masalah “Hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Iron Wire Work Indonesia ?”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Iron Wire Work Indonesia ?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoretis**

Kegunaan teoretis dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, serta memperdalam teori-teori dari berbagai sumber khususnya mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai kepuasan kerja, khususnya yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Iron Wire Work Indonesia mengenai kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.

### d. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kreatif dan dinamis khususnya di bidang Tata Niaga.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik” (*Organizational Citizenship Behavior*), seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi<sup>4</sup>.

Perilaku yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi deskripsinya, seperti yang dikemukakan oleh Organ, “*Individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*”<sup>5</sup>. Diartikan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya yang tidak berkaitan langsung atau secara ekspilisit dengan sistem

---

<sup>4</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Prilaku Organisasi*, Jilid 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.40

<sup>5</sup> Organ, Dennis W, Phillip M. Podsakoff & Scott B. MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publication. 2006.

pemberian penghargaan dan memberi kontribusi pada peningkatan fungsi secara efektif dalam suatu organisasi.

Sejalan dengan Organ, Phillips & Gully menyebut OCB sebagai, “*Discretionary behaviors (helping others) that benefit the organization but that are not formally rewarded or required*”<sup>6</sup>. Yang diartikan perilaku di luar kesadaran (membantu orang lain) menguntungkan organisasi tetapi tidak didasari oleh penghargaan atau permintaan dari orang lain tersebut.

George & Jones memperkuat dua teori di atas dengan mendefinisikan, “*Organizational Citizenship Behavior are not formally required of workers, they may not be formally recognized by the organization’s reward and incentive systems*”<sup>7</sup>. Yang berarti, *Organizational Citizenship Behavior* bukan merupakan persyaratan formal dari pekerjaan, yang memungkinkan di luar pengakuan organisasi sehingga tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan maupun dari sistem insentif yang ada.

Dari ketiga pendapat tersebut menyatakan hal yang sama bahwa OCB merupakan perilaku individu di luar tugas formalnya yang dilakukan tanpa pengharapan pengakuan maupun penghargaan dari pihak perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Perilaku OCB yang dilakukan tidak diharapkan karyawan untuk mendapat timbal balik dari perusahaan atas apa yang telah dilakukannya, ia melakukan secara sukarela semata-mata atas

---

<sup>6</sup> John M. Phillips & Stanley M. Gully. *Organizational Behavior: Tools for Success*. Eight Edition. Mason: Cengage Learning. 2008.,p.144

<sup>7</sup> George, Jennifer M. & Gareth R. Jones. *Essentials of Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, INC. 2000. p.45

inisiatif yang hadir dari dirinya sendiri, bukan atas paksaan dari perusahaan tersebut.

Robbins & Judge juga berpendapat:

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif<sup>8</sup>.

Kemudian Garay (dalam Agung & Lussy 2012:5) juga mendefinisikan “OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar menghindari masalah dalam bekerja atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya”<sup>9</sup>.

Pernyataan Robbins & Judge serta Garay diperkuat oleh Greenberg & Baron dengan menyebut OCB adalah,

*Organizational citizenship behavior (OCB) is informal form behavior in which people go beyond what is formally expected of them to contributed to the well-being of their organization and those in it*<sup>10</sup>.

Yang diartikan, Organizational citizenship Behavior (OCB) adalah bentuk perilaku informal dimana seseorang berperilaku melampaui apa yang secara resmi diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan organisasi.

---

<sup>8</sup> Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Muhyi. Jakarta: Salemba Empat 2008. h. 40

<sup>9</sup> Agung AWS Wasmodo & Lussy Minadaniati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya”, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol.3, No.1, 2012, h.5

<sup>10</sup> Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. *Behavior in Organization*. (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008) p. 433

Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* dapat disimpulkan sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kerja formal seorang karyawan, namun perilaku tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi seperti mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif.

Beberapa teori juga menyebutkan bagaimana contoh perilaku OCB yang dilakukan oleh para karyawan seperti menurut Phillips & Gully berpendapat “*Discretionary behaviors (helping others) that benefit the organization but that are not formally rewarded or required*”<sup>11</sup>. Perilaku karyawan di luar kewajiban (membantu orang lain) yang menguntungkan organisasi tetapi yang tidak resmi dihargai atau dibutuhkan. Senada dengan Phillips & Gully, George & Jones mengatakan, “*Examples of OCB include helping coworkers; protecting the organization from fire, theft, vandalism, and other misfortunes; and spreading goodwill in the larger community*”<sup>12</sup>. Yang diartikan secara bebas, contoh dari OCB meliputi membantu teman kerja dari pemecatan, perusakan, kerugian lainnya, dan menyebarkan perilaku yang baik dalam komunitas yang lebih besar.

Hellriegel & Slocum juga memberikan penguatan dengan menyebut, “*Example of Organizational Citizenship Behavior including helping coworkers solve problem, making constructive suggestions, and volunteering*

---

<sup>11</sup> John M. Phillips & Stanley M. Gully, *Organizational Behavior: Tools for Success*. Eight Edition. Mason: Cengage Learning. 2008.,p.144

<sup>12</sup> George, Jennifer M. & Gareth R. Jones. Op.cit p.45

*to perform community service work*"<sup>13</sup>. Diartikan, termasuk membantu rekan kerja memecahkan masalah, memberikan saran yang konstruktif, dan sukarela untuk melakukan pekerjaan pelayanan dalam komunitasnya.

Dari ketiga teori tersebut, diterangkan bahwa membantu teman kerja seperti pemecahan masalah, membantu tugas rekan kerja secara sukarela dalam tugas individu maupun dalam lingkup komunitas yang lebih besar merupakan contoh dari *Organizational Citizenship Behavior*.

Greenberg dan Baron mengidentifikasi dua kategori besar dari OCB yaitu:

- 1) OCB-O (*Organizational Citizenship Behavior – Organization*) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum.
- 2) OCB-I (*Organizational Citizenship Behavior – Individual*) yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada perusahaan, misalnya membantu seorang karyawan melaksanakan tugas tertentu<sup>14</sup>.

Dalam kategori OCB-O perilaku karyawan memberikan kontribusi untuk organisasi seperti menyelesaikan tugas yang penuh arti, memberikan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Sedangkan pada OCB-I perilaku karyawan membantu individu yang lain seperti membantu rekan kerja memecahkan masalah yang sedang dihadapi, membantu pengenalan pekerjaan terhadap karyawan baru.

Menurut John W. Newstrom *Organizational Citizenship Behavior* harus berisi beberapa hal, yaitu:

---

<sup>13</sup> Don Hellriegel & John W. Slocum, *Organizational Behavior*. Mason: Cengage Learning. 2009.,p.153

<sup>14</sup> Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. *op.cit* p.433

*Good organizational citizenship include the use of courtesy in touching bases with others before taking action, sportsmanlike tolerance of inconveniences on the job, unusual conscientiousness, helping behaviors, and a variety of civic behaviors, such as attending meetings even though reluctant to do so<sup>15</sup>.*

Yang diartikan, organizational Citizenship yang baik harus merangkum menggunakan kesopanan dalam hubungan dengan orang lain sebelum melakukan tindakan, toleransi atas ketidaknyamanan di tempat kerja, kesadaran yang melebihi standar, perilaku membantu, dan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih, seperti menghadiri rapat meskipun enggan untuk melakukannya. Dari pendapat ini, dapat ditarik dimensi dari Organizational Citizenship Behavior yakni, bersikap sopan santun (*courtesy*), tindakan sportif (*sportsmanlike*), tindakan taat pada peraturan (*conscientiousness*), Membantu sesama (*helping behaviors*), dan tindakan berpartisipasi (*civic behaviors*).

Menurut Greenberg OCB memiliki lima kategori besar, antara lain:

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Civic virtue*
4. *Sportsmanship*
5. *Courtesy*<sup>16</sup>.

Berdasarkan teori di atas dapat dijelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan tindakan membantu orang lain (Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi), tindakan taat pada

---

<sup>15</sup> John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, Twelfth edition* ( New York : McGraw-Hill Education, 2007), p.214

<sup>16</sup> Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. *op.cit* p.433

peraturan yakni perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, tindakan berpartisipasi yakni perilaku yang mengindikasikan menghindari masalah dalam bekerja pada kehidupan organisasi, tindakan sportif yakni perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan, dan yang terakhir bersikap sopan santun yakni menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah–masalah interpersonal.

Dari teori-teori di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu tindakan karyawan yang muncul secara sukarela melampaui tugasnya dan bukan merupakan menghindari masalah dalam bekerjanya tanpa mengharapkan imbalan, bersikap sopan santun, dan memberikan kontribusi demi kebaikan organisasinya.

OCB memiliki 5 indikator yaitu: membantu rekan kerja, yang kedua patuh terhadap aturan perusahaan, yang ketiga keterlibatan dengan sub indikator peduli terhadap kelangsungan organisasi, dan partisipasi, yang keempat toleransi, dan yang kelima menghindari masalah dalam bekerja.

## **2. Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap performa karyawan di perusahaan tersebut. Tingkat

kepuasan setiap individu berbeda-beda sesuai dengan penilaiannya. Semakin banyak aspek-aspek yang sesuai harapan, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasakan kepuasan dan memberikan timbal balik berupa kemampuan yang terbaik serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas, ia akan cenderung malas bekerja dan tidak loyal terhadap perusahaannya.

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli. Menurut Wehrich, Koontz “Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai”<sup>17</sup>. Robbins dan Judge memberikan definisi “Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya”<sup>18</sup>. Sedangkan, Colquitt, LePine dan Wesson menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”<sup>19</sup>. Dari pendapat tersebut kiranya kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan pengalaman menyenangkan dari hasil kerja yang telah dicapai.

McShane dan Von Glinow memandang “Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan”<sup>20</sup>. Sedangkan Robert L. Malthis menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan

---

<sup>17</sup> Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.143

<sup>18</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.131

<sup>19</sup> *ibid*

<sup>20</sup> *Ibid.*, h.132

emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”<sup>21</sup>. Kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang atas pekerjaannya dengan keadaan emosi yang positif.

Danang Sunyoto mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”<sup>22</sup>. Menurut Gibson “Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”<sup>23</sup>.

Malayu S.P. Hasibuan juga menyatakan kepuasan kerja sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan<sup>24</sup>.

Senada dengan itu, T. Hani Handoko juga mendefinisikan :

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya<sup>25</sup>.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana

---

<sup>21</sup> Robert L. Malthis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Salemba Empat, 2001), h.253

<sup>22</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h.210

<sup>23</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi Ketiga, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011). h. 501

<sup>24</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h.202

<sup>25</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2011) hal.193

karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja timbul dan dinikmati dari dalam dan luar pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik serta menerima balas jasa sesuai hasil kerjanya. Sedangkan, kepuasan kerja kombinasi dari dalam dan luar pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang tercerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan itu sendiri daripada balas jasanya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa ketimbang pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan kombinasi karyawan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Menurut Handoko dan As'ad "Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya"<sup>26</sup>. Tiffin menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan"<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007), h.36

<sup>27</sup> Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Putaka Utama, 2004), h.216

Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan juga lingkungan kerjanya, sikap pimpinan dan situasi kerja. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan hubungan kerjasama antara karyawan dengan karyawan, pimpinan dengan karyawannya. Hubungan yang semestinya berjalan baik dapat memberikan kondisi yang nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa senang dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat yang pada akhirnya kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Blum (1956) yang mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja”<sup>28</sup>. Penyesuaian diri karyawan sangat perlu ditumbuhkan pada diri karyawan masing-masing, karena secara tidak langsung rasa percaya diri yang tumbuh akan memberikan kemudahan berinteraksi dalam dunia kerja. Dengan adanya interaksi yang baik antar sesama karyawan, maka akan terjalin komunikasi yang baik pula sehingga hubungan sosial individual di luar kerja pun berjalan dengan baik.

Keith Davis dan John W. Newstrom menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seseorang dan memiliki banyak dimensi diantaranya yaitu: isi pekerjaan (hakikat tugas yang

---

<sup>28</sup> Moh. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2002), hal.104

dilakukan) dan konteks pekerjaan (perasaan tentang lingkungan dan tugasnya-penyelia, rekan kerja dan organisasi)<sup>29</sup>.

Selanjutnya Keith Davis, Wexley dan Yuki menyatakan tentang kepuasan kerja adalah:

Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti uoah atau gaji yang diterimanya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya antara lain; umur, kondisi kesehatan, kemampuan pendidikan<sup>30</sup>.

Lebih lanjut kepuasan kerja dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely, yaitu:

Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja, seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (supervisor), dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor lingkungan kerja, seperti supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Dari sejumlah dimensi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, lima dimensi diantaranya memiliki karakteristik yang sangat penting yaitu upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja<sup>31</sup>.

Hal senada juga diungkapkan oleh Fred Luthan dalam bukunya menyatakan lima dimensi kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima menghindari masalah dalam bekerja.

---

<sup>29</sup> Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga,2004),h.105

<sup>30</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda, 2001), h.117

<sup>31</sup> James L Gibson, John M.Ivancevich & James H.Donnely, *Organisasi:Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, alih bahasa Agus Dharma, (Jakarta:Erlangga,2005), h.67

- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas / adil dibandingkan orang lain di dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana terampil secara teknis dan secara sosial memberikan dukungan<sup>32</sup>.

Senada dengan pendapat tersebut, menurut Husein Umar ada lima dimensi kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap mutu pekerjaan, promosi, kepenyeliaan, hubungan dengan rekan kerja, dan gaji<sup>33</sup>.

Maka, berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya di dalam organisasi.

Adapun indikator dari kepuasan kerja yang pertama mengenai gaji dan keuntungan dalam finansial dengan sub indikator gaji pokok, dan tunjangan (asuransi kesehatan, dan cuti kerja tetap dibayar), dan indikator kedua mengenai hubungan dengan rekan kerja dengan sub indikator kehamonisan antar teman sekerja, dan kerjasama yang baik antar teman.

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian sebelumnya yang relevan merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan yang berhubungan dengan penelitian ini:

---

<sup>32</sup> Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 (Yogyakarta : ANDI, 2006) h.243

<sup>33</sup> Husein Umar, *op.cit*, h.129

1. Dyah Puspita Sari, Rusdarti, dan Suparjo dengan judul : **“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 April 2013 ISSN : 2337 – 6082

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*<sup>34</sup>. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Teknik yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling*, yang diapresiasi melalui program AMOS. Suatu angket dikatakan *Reliable* (andal) kalau jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan model skala *Likert*.

2. Johannes, dan Paul Silitonga dengan judul **“Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku citizenship**

---

<sup>34</sup> Dyah Puspita Sari, pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, (ISSN : 2337-6082), Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013

**karyawan PT. Lontar papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten  
Tanjung Jabung Barat, Jambi”** Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1  
No. 3 Juli – September 2013 ISSN: 2338 – 123X

*The aimed of this research is to determine the influence of job satisfaction and organizational culture on employee citizenship behavior of Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry, Ltd West Tanjung Jabug Resident, Jambi. Research's sample was chosen from several determined divisions that consists of 160 employees. The results shows that job satisfaction, organization culture and dummy variable (tenure) are simultaneously have positive and significant effect on employee citizens behavior. But partially, organizational culture is the only ones that have positive and significant effect on employee citizens behavior.*

*Meanwhile, job satisfaction and dummy variable (tenure) do not have significant effect on employee citizenship behavior. Hence, it is recommended that develops culture to make more significant impact on firms performance.*

Kepuasan dan budaya organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry , Ltd Barat Tanjung Jabug Resident , Jambi. Sampel penelitian ini dipilih dari beberapa divisi ditentukan yang terdiri dari 160 karyawan. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan model skala *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja , budaya organisasi dan variabel

dummy (kepemilikan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga karyawan<sup>35</sup>.

3. Vivin Maharani, Eka Afnan Troena, & Noermijati dengan judul **“Organizational Citizens Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance : Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java” International Journal of Business and Management ; Vol. 8, No. 17, 2013 E-ISSN : 1833 - 8119**

*This study aimed to determine Organizational Citizens Behavior (OCB) role to mediate effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. This study is conducted at Bank Syariah Mandiri in Malang. Population are 155 full time employees of Bank Syariah Mandiri in Malang. The research samples are 61 employees, selected by proportional random sampling. Data are collected directly from respondents with questionnaire. It is an explanatory research. Data analysis technique used is Generalized Structured Component Analysis (GSCA).*

*Results prove transformational leadership does not affect on OCB, OCB affects directly on employee performance,*

---

<sup>35</sup> Johannes, dan Paul Silitonga dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan PT. Lontar papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi” Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 3 Juli – September 2013

*transformational leadership affects directly on employee performance, job satisfaction affects directly on employee performances, OCB does not mediate the effects of transformational leadership on employee performance, OCB mediates effects of job satisfaction on employee performance. Based on these results, it can be interpreted that transformational leadership, job satisfaction and OCB is valuable component of an organization. This component can become a core competency to improve organizational performance. It is a source of organizational competitive advantage to face rapid business environment change.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Organisasi Warga Perilaku (OCB) peran untuk memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri di Malang. Populasi adalah 155 karyawan. Sampel penelitian adalah 61 karyawan, yang dipilih secara proporsional random sampling. Data kuesioner dikumpulkan langsung dari responden dengan kuesioner. Ini adalah penelitian penjelasan . Teknik analisis data yang digunakan adalah umum Structured Component Analysis (GSCA).

Hasil membuktikan kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi pada OCB, OCB mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan

kerja mempengaruhi langsung pada kinerja karyawan, OCB tidak memediasi efek kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, OCB memediasi efek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan OCB adalah komponen berharga dari sebuah organisasi. Komponen ini bisa menjadi kompetensi inti untuk meningkatkan kinerja organisasi<sup>36</sup>.

### C. Kerangka Teoretik

Pada hakikatnya, OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang didefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.

OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB ini memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi. Tidak semua hal dengan ciri yang berbeda dari OCB akan membuat perbedaan pada hasil dalam organisasi atau jika ada keinginan dimana banyak orang

---

<sup>36</sup> Vivin Maharani, Eka Afnan Troena, & Noermijati dengan judul “Organizational Citizens Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance : Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java” *International Journal of Business and Management* ; Vol. 8, No. 17, 2013 E-ISSN : 1833 - 8119

yang secara terus menerus memberikan bantuan pada pekerja lainnya akan memberikan sumbangsih pada efektivitas organisasi mereka.

Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Organ yang dikutip oleh Julian dan Cary,

*The Organization Citizens Behavior (OCB) construct had initially been cast as a version of job performance that would be more driven by job satisfaction than core task proficiency tends to be<sup>37</sup>.*

Secara bebas dapat diartikan konstruk OCB awalnya berperan sebagai versi kinerja pekerjaan yang akan lebih didorong oleh kepuasan kerja daripada kemampuan tugas inti).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Borman dan kawan-kawan yang dikutip oleh Douglas A. Barnstein,

*Job satisfaction is also associated with organizational citizenship behavior (OCB), a willingness to go beyond formal job requirements in order to help co-worker and/or the organization<sup>38</sup>.*

Secara bebas dapat diartikan kepuasan kerja juga berhubungan dengan OCB, kesediaan untuk melampaui persyaratan kerja formal untuk membantu pekerja dan/ atau organisasi).

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan OCB, sebagai versi kinerja pekerjaan untuk melampaui persyaratan kerja formal untuk membantu pekerja dan/ atau organisasi.

Menurut Herbert Gintis mengatakan, *“A perception of fairness within a business organization has a positive relation with both job*

---

<sup>37</sup> Julian barling dan Cary L. Cooper, *The sage Handbook og Organizational behavior* (Wiltshire: TheCromwell Press, 2008), hal.79

<sup>38</sup> Douglas A. Barnstein, *Essentials of Psychology* (University of Illinois: Cengage Learning, 2013), p. 617

*satisfaction and organizational citizenship behavior and may be the dominant factor affecting booth.*<sup>39</sup>

(artinya: persepsi yang adil dalam organisasi bisnis memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan OCB dan mungkin menjadi faktor yang dominan yang saling mempengaruhi).

Sama dengan penelitian sebelumnya, menurut Herbert Gintis, *“Job satisfaction and organizational commitment, do have a positive relation with organizational citizenship behavior”*.<sup>40</sup>

(artinya: kepuasan kerja dan komitmen organisasi, memang memiliki hubungan yang positif dengan OCB).

Persepsi yang adil dalam organisasi bisnis memiliki hubungan yang positif dengan OCB, dan mungkin menjadi faktor yang dominan yang saling mempengaruhi.

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teoretik di atas, maka rumusan hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut : “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizens Behavior (OCB)*”. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan oleh karyawan.

---

<sup>39</sup> Herbert Gintis, Samuel, Robert, and Ernst, *Moral Sentiments and Material Interests: The Foundations of Cooperation in Economic Life* (Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2005), p. 327

<sup>40</sup> Herbert Gintis, Samuel, Robert, and Ernst, *Moral Sentiments and Material Interests: The Foundations of Cooperation in Economic Life* (Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2005), p. 327

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. *Iron Wire Work* Indonesia yang beralamat di Jalan Daan Mogot Km. 18, Tangerang. Alasan peneliti memilih PT. *Iron Wire Work* Indonesia karena lokasi penelitian yang terjangkau oleh peneliti dan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan karyawan PT. Iron Wire Work Indonesia di dapatkan bahwa kepuasan kerjanya kurang tinggi sehingga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawannya rendah. Hal tersebut relevan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan terhitung dari bulan Oktober sampai bulan Januari 2015. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan oleh kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat memfokuskan diri untuk melaksanakan penelitian.

## C. Metode Penelitian

### 1. Metode

Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Dan sistematis, yaitu proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.<sup>41</sup>

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas kepuasan kerja (X) dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Adapun metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data<sup>42</sup>. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan.

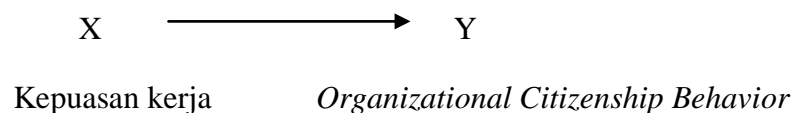
---

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012), p.2.

<sup>42</sup> Sugiyono, *Op.Cit.*, p.12

## 2. Konstelasi hubungan antar variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

Y : Variabel Terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

→ : Arah Hubungan

### D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>43</sup>.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Iron Wire Work* Indonesia, populasi terjangkaunya adalah karyawan PT. *Iron Wire Work* Indonesia bagian Sumber Daya Manusia (SDM) berjumlah 40 orang karyawan dikarenakan berdasarkan *survey* awal yang dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung ke perusahaan terdapat masalah mengenai *Organizational Citizens Behavior* yang rendah di perusahaan ini, khususnya di bagian tersebut.

---

<sup>43</sup> *Ibid*, p.128

Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 36 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan<sup>44</sup>.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik acak sederhana (*simple random sampling*) adalah metode pemilihan ukuran sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel. Alasan pemilihan teknik *simple random sampling* karena jumlah populasi tidak terlalu besar yaitu 40 orang. Terdapat dua cara dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu cara undian dan dengan menggunakan tabel angka acak. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara undian. Cara undian dilakukan dengan terlebih dahulu memberi nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai banyaknya sampel yang di butuhkan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### ***1. Organizational Citizenship Behavior***

#### **a. Definisi Konseptual**

*Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu tindakan karyawan yang muncul secara sukarela melampaui tugasnya dan bukan merupakan menghindari masalah dalam bekerjanya tanpa mengharapkan

---

<sup>44</sup>*Ibid.*, p. 99

imbangan, bersikap sopan santun dan memberikan kontribusi demi kebaikan organisasinya.

#### **b. Definisi Operasional**

OCB memiliki 5 indikator yaitu: membantu rekan kerja, yang kedua patuh terhadap aturan perusahaan, yang ketiga keterlibatan dengan sub indikator peduli terhadap kelangsungan organisasi, dan partisipasi, yang keempat toleransi, dan yang kelima menghindari masalah dalam bekerja. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior***

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi. Kisi-kisi instrumen *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel III.1

**Tabel III.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior***

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Yang Drop		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Altruisme</i>	Membantu Rekan Kerja		1,2	4,7	-	-	1,2	4,7
<i>Conscientiousness</i>	Patuh terhadap aturan perusahaan		3,18,	5,6, 14,	-	-	3,18	5,6, 14
<i>Civic Virtue</i>	Keterlibatan	Keterlibatan kelangsungan organisasi	10,11, 15, 16,	22, 23, 26, 27	-	22, 26	10,11, 15, 16,	22, 25
		Partisipasi						
<i>Sportmanship</i>	Memberikan toleransi		17,20, 25	19,24	-	-	17,20, 24	19, 23
<i>Courtesy</i>	Menghindari masalah dalam bekerja		13,29	12,21	-	-	13,27	12, 21

Untuk membuat instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan dimensi dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

**Tabel III.2**  
**Skala Penilaian untuk *Organizational Citizenship Behavior***

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior***

Proses pengembangan instrumen *Organizational Citizenship Behavior* dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada dimensi variabel *Organizational Citizenship Behavior* seperti terlihat pada tabel III.2

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya

adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan HRD di PT. Intan Metalindo Indonesia sebanyak 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>45</sup>:

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

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total  
 $x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$   
 $x_t$  : 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 29 butir pernyataan terdapat 2 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 27 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*<sup>46</sup>, yaitu:

---

<sup>45</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

<sup>46</sup> Ibid.,p.89

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

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varians skor butir  
 $S_t^2$  : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>47</sup>:

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

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$S_i^2$  : Varians butir  
 $\sum X^2$  : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal  
 $(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan  
 $X$  : Skor yang dimiliki subyek penelitian  
 $n$  : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan  $r$  sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori sangat tinggi, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 27 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

---

<sup>47</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),p.97

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya di dalam organisasi.

### **b. Definisi Operasional**

Adapun indikator dari kepuasan kerja yang pertama mengenai gaji dan keuntungan dalam finansial dengan sub indikator gaji pokok, dan tunjangan ( asuransi kesehatan, dan cuti kerja tetap dibayar ), dan indikator kedua mengenai hubungan dengan rekan kerja dengan sub indikator keamonian antar teman sekerja, dan kerjasama yang baik antar teman. Kepuasan kerja karyawan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Yang Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial	Gaji pokok	1,2,4,10,11	3,9,17,24	2	-	1,3,9,10	2,8,16,23
	Tunjangan ( asuransi kesehatan dan cuti kerja tetap dibayar )	12,16,18	13,19	-	-	11,15,17	12,18
Hubungan dengan rekan kerja	Keharmonisan dengan rekan kerja	5,8,14	21,23	-	-	4,7,13	20,22
	Kerjasama yang baik antar teman	6,15,20	7,22,25	-	25	5,14,19	6,21

Untuk membuat instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah

disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada dimensi variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.4

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel kepuasan kerja (X). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan HRD di PT. Intan Metalindo Indonesia sebanyak 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi

antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>48</sup>:

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

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total  
 $x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$   
 $x_t$  : 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 2 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 23 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*<sup>49</sup>, yaitu:

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

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varians skor butir  
 $S_t^2$  : Varian skor total

<sup>48</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *op.cit.*,p.86

<sup>49</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Ibid.*,p.89

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>50</sup>:

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

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$S_i^2$	: Varians butir
$\sum X^2$	: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal
$(\sum x)^2$	: Jumlah butir soal yang dikuadratkan
X	: Skor yang dimiliki subyek penelitian
n	: Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r sebesar 0,902 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori sangat tinggi, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{51}$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

---

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, Op.cit.,p.97

<sup>51</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, p 188.

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X) \cdot (\sum Y)}{n}$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Persamaan regresi
- a = Konstanta
- b = Koefisien arah regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji Liliefors, pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

Ho : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H<sub>1</sub> : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak  $H_0$  jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Linearitas Regresi**

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan linier.

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan tidak linier. Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini:<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup>*Ibid*, p. 332.

**Tabel III.6**  
**DAFTAR ANALISIS VARIANS**  
**UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	$\Sigma Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\Sigma XY)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$ *)	Fo > Ft Maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	JK(T) - JK(a) - JK(b/a)	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK(s) - JK(G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$ ns)	Fo < Ft Maka regresi linier
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma XY)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti  
 ns) persamaan regresi linier/*not significant*

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung  $r_{xy}$  dapat menggunakan rumus  $r_{xy}$  *Product Moment* dan Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad 53$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Tingkat keterkaitan hubungan
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y
- $\sum xy$  = Jumlah kali skor dalam sebaran X & Y

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad 54$$

Dimana:

- $t_{hitung}$  = Skor signifikan koefisien korelasi
- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment
- $n$  = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

---

<sup>53</sup>*Ibid*, p.212.

<sup>54</sup>*Ibid*, p. 214.

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Dengan kriteria pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi signifikan

Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi tidak signifikan.

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha=0,05$ ) dengan derajat kebebasan  $(dk)=n-2$ . Jika  $H_0$  ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif.

#### d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

---

<sup>55</sup> Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Bandung : Alfabeta, 2007), p.231.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah Kepuasan Kerja sebagai Variabel Independen dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Dependen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)

Data *Organizational Citizenship Behavior* memiliki 27 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Data ini diisi oleh 36 karyawan pada PT. *Iron Wire Work* Indonesia sebagai responden.

Berdasarkan hasil perhitungan data *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh skor terendah yaitu 100 sedangkan skor tertinggi yaitu 129, jumlah skor adalah 4145, sehingga rata-rata skor *Organizational Citizenship Behavior*

(variabel Y) diperoleh sebesar 115,14 varians ( $S^2$ ) sebesar 54,523 dan simpangan baku (S) sebesar 7,384 (proses perhitungan terlihat pada lampiran).

Distribusi frekuensi data *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel IV.1, di mana rentang skor adalah 29, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 5 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

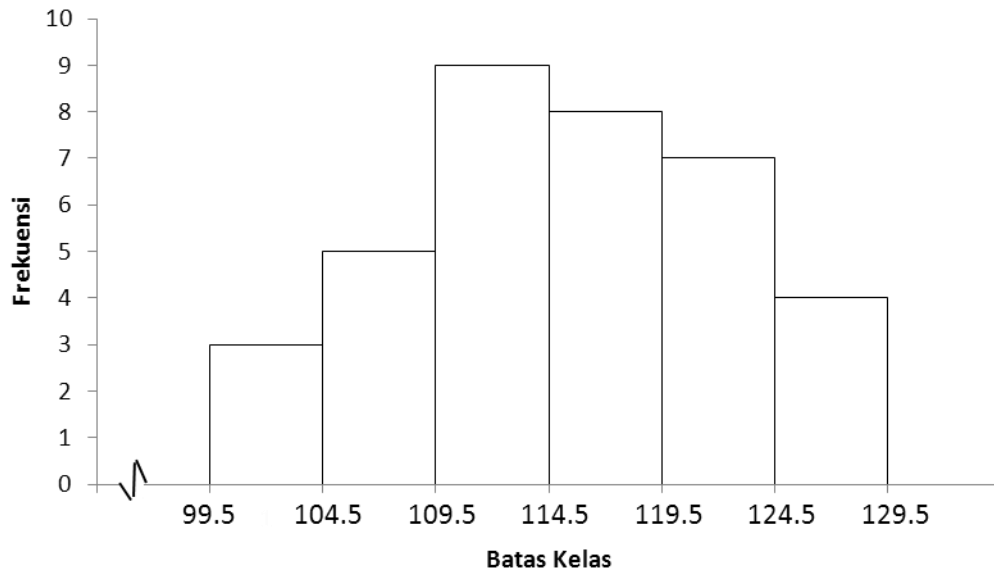
**Tabel IV.1**

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

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
100 - 104	99.5	104.5	3	8.3%
105 - 109	104.5	109.5	5	13.9%
110 - 114	109.5	114.5	9	25.0%
115 - 119	114.5	119.5	8	22.2%
120 - 124	119.5	124.5	7	19.4%
125 - 129	124.5	129.5	4	11.1%
Jumlah			36	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu 9 yang terletak pada kelas ke-3, yakni antara 110-114 dengan frekuensi relatif sebesar 25,0%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 3 yang terletak pada interval pertama antara 100-104 dengan frekuensi relatif 8,3%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut *Organizational Citizenship Behavior*, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator menghindari masalah dalam bekerja, yaitu sebesar 20,89%. Selanjutnya, indikator memberikan toleransi yaitu sebesar 20,80%, indikator keterlibatan sebesar 20,04%, indikator patuh terhadap aturan perusahaan yaitu sebesar 19,24% dan indikator membantu rekan kerja yaitu sebesar 19,03% (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Untuk dimensi courtesy, dalam indikator menghindari masalah dalam bekerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 20,89%. Sedangkan, dimensi altruism indikator membantu rekan kerja mempunyai pengaruh yang paling sedikit

terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu sebesar 19,03%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2.

**Tabel IV.2**

**Rata-rata Hitung Skor Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	<i>Organizational Citizens Behavior</i>				
Indikator	Membantu rekan kerja	Patuh terhadap aturan perusahaan	Keterlibatan	Memberikan toleransi	Menghindari masalah dalam bekerja
Jumlah Soal	4 Soal	6 Soal	8 Soal	5 Soal	4 Soal
Skor/Persentase	19,03%	19,24%	20,04%	20,80%	20,89%

**2. Kepuasan Kerja (Variabel X)**

Data Kepuasan pelanggan memiliki 23 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Data ini diisi oleh 36 karyawan pada PT. *Iron Wire Work* Indonesia sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 69 dan skor tertinggi adalah 98, jumlah skor adalah 2941, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja (X) sebesar 81,69, varians ( $S^2$ ) sebesar 47,875 dan simpangan baku (S) sebesar 6,919 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.3, di mana rentang skor adalah 29, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 5 (proses perhitungan terdapat pada lampiran ).

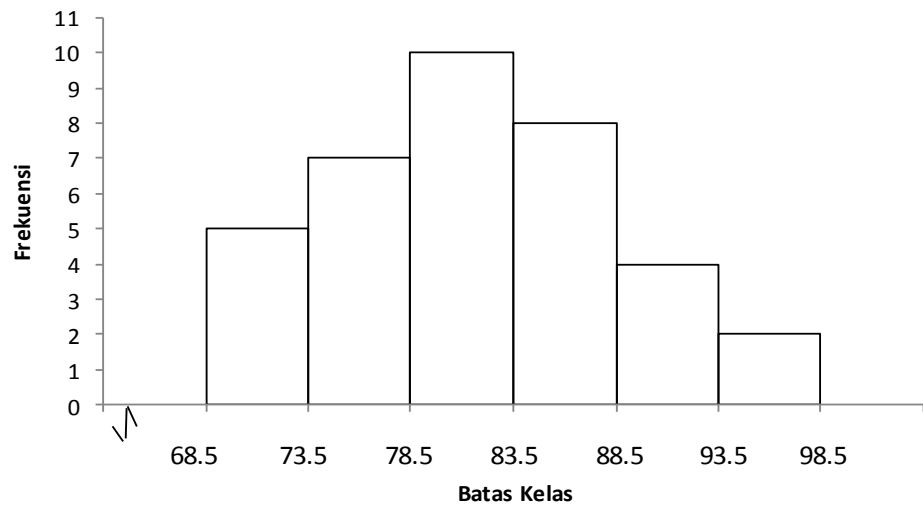
**Tabel IV.3**

**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
69 - 73	68.5	73.5	5	13.9%
74 - 78	73.5	78.5	7	19.4%
79 - 83	78.5	83.5	10	27.8%
84 - 88	83.5	88.5	8	22.2%
89 - 93	88.5	93.5	4	11.1%
94 - 98	93.5	98.5	2	5.6%
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kepuasan Kerja, yaitu 10 yang terletak pada kelas ke-3, yakni antara 79 - 83 dengan frekuensi relatif sebesar 27,8%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada kelas ke enam pada interval antara 94-98 dengan frekuensi relatif 5,6%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.2**

**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa sub indikator yang memiliki skor tertinggi adalah sub indikator gaji pokok, yaitu sebesar 25,54%. Selanjutnya, sub indikator tunjangan yaitu sebesar 25,21%, sub indikator kerjasama yang baik antar teman sekerja yaitu sebesar 24,86%, dan sub indikator keharmonisan antar teman sebesar 24,39%. (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Untuk indikator gaji dan keuntungan dalam finansial, dalam sub indikator gaji pokok mempunyai pengaruh cukup besar terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 25,54%. Sedangkan, indikator hubungan dengan rekan kerja dalam sub indikator keharmonisan antar teman mempunyai pengaruh paling sedikit terhadap Kepuasan Kerja, yaitu sebesar 24,39%. dimensi

altruism indikator membantu rekan kerja mempunyai pengaruh yang paling sedikit terhadap *Organizational Citizens Behavior*, yaitu sebesar 19,03%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table IV.4

**Tabel IV.4**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

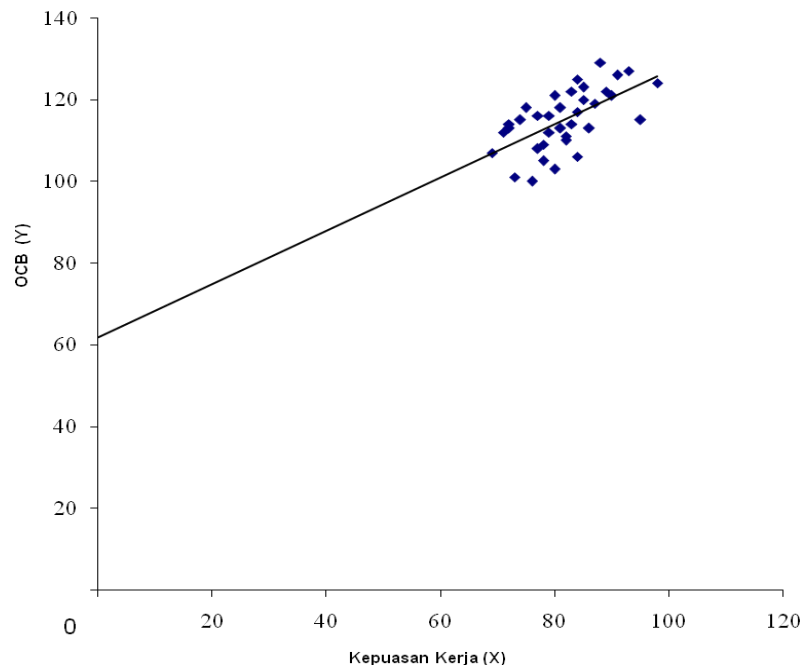
Variabel	Kepuasan Kerja			
Sub Indikator	Gaji Pokok	Tunjangan	Keharmonisan antar teman	Kerja sama yang baik antar teman sekerja
Jumlah Soal	8 Soal	5 Soal	5 Soal	5 Soal
Skor/Persentase	25,54%	25,21%	24,39%	24,86%

## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,653 dan menghasilkan konstanta sebesar 61,82. Dengan demikian, bentuk hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja (X) akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,653 skor pada konstanta 61,82 (proses perhitungan terdapat di lampiran).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$  dapat dilukiskan pada grafik berikut ini :



## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Lilliefors pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 36 responden dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0,087$  sedangkan  $L_t = 0,148$ . Ini berarti  $L_o < L_t$  (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5, sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X**

No.	Galat Tafsiran	$L_o$	$L_{tabel} (0,05)$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,087	0,148	Terima $H_o$	Normal

**b. Uji Linearitas Regresi**

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear atau non linear, dengan kriteria pengujian  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linear.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 23$  dan dk penyebut  $(n-k) = 11$  dengan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh  $F_{hitung} = 0,81$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,65$ . Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.6

**Tabel IV. 6**  
**Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi**  
**Kepuasan Kerja (X) Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

$$\hat{Y} = 61,82 + 0,653 X$$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	36	479159.00			
Regresi (a)	1	477250.69			
Regresi (b/a)	1	713.64	713.64	20.31	4.13
Sisa	34	1194.67	35.14		
Tuna Cocok	23	752.67	32.72		
Galat Kekeliruan	11	442.00	40.18	0.81	2.65

**Keterangan :**     \*) **Persamaan regresi berarti karena F<sub>hitung</sub> (20.31) > F<sub>tabel</sub> (4.13)**  
                       <sup>ns)</sup> **Persamaan regresi linear karena F<sub>hitung</sub> (0.81) < F<sub>tabel</sub> (2.65)**

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y) adalah linier.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y). Selanjutnya dilakukan uji keberartian persamaan regresi kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y).

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $(n-2) = 38$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh diperoleh  $F_{hitung} = 20,31$  sedangkan  $F_{tabel} = 4,13$ . Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (20,31) > F_{tabel} (4,13)$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa regresi berarti (proses perhitungan lihat lampiran).

Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y) adalah signifikan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan kepuasan kerja (variabel X) mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y) melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ).

Setelah dilakukan uji keberartian regresi, tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y) diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy}$  adalah 0.612 (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

**Tabel IV.7****Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y**

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
	0.612	37.40%	4.51	1,68

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = 4.51 > 1.68 maka  $H_0$  ditolak atau terdapat koefisien yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 diatas diperoleh  $t_{hitung} = 4.51 > t_{tabel} = 1,68$  (proses perhitungan lihat lampiran).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.612$  adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel y) dengan koefisien determinasi  $r_{xy}^2 = (0.612)^2 = 0.374$ . Hal ini berarti sebesar 37.40% variasi *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y) ditentukan oleh kepuasan kerja (variabel X) sedangkan 62.60% variasi *Organizational Citizenship Behavior* ditentukan oleh faktor-faktor lainnya (proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran).

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. *Iron Wire Work* Indonesia. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, atau semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. *Iron Wire Work* Indonesia.

Penelitian sebelumnya yang relevan merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan yang berhubungan dengan penelitian ini :

1. Dyah Puspita Sari, Rusdarti, dan Suparjo dengan judul : **“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 April 2013 ISSN : 2337 – 6082

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja

terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*<sup>56</sup>. Sedangkan tujuan peneliti adalah meneliti hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Iron Wire Work Indonesia. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor sedangkan peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Teknik yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling*, yang diapresiasi melalui program AMOS, sedangkan peneliti menggunakan teknik sample acak sederhana (*Simple Random Sampling Technique*). Suatu angket dikatakan *Reliable* (andal) kalau jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan model skala *Likert* sedangkan peneliti juga menggunakan model skala *Likert*.

2. Johannes, dan Paul Silitonga dengan judul **“Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan PT. Lontar papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi”** Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 3 Juli – September 2013 ISSN: 2338 – 123X

*The aimed of this research is to determine the influence of job*

---

<sup>56</sup> Dyah Puspita Sari, pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizens behavior, (ISSN : 2337-6082), Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013

*satisfaction and organizational culture on employee citizenship behavior of Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry, Ltd West Tanjung Jabug Resident, Jambi. Research's sample was chosen from several determined divisions that consists of 160 employees. The results shows that job satisfaction, organization culture and dummy variable (tenure) are simultaneously have positive and significant effect on employee citizens behavior. But partially, organizational culture is the only ones that have positive and significant effect on employee citizens behavior.*

*Meanwhile, job satisfaction and dummy variable (tenure) do not have significant effect on employee citizenship behavior. Hence, it is recommended that develops culture to make more significant impact on firms performance.*

Kepuasan dan budaya organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry , Ltd Barat Tanjung Jabug Resident , Jambi . Sedangkan peneliti melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Iron Wire Work Indonesia. Sampel penelitian ini dipilih dari beberapa divisi ditentukan yang terdiri dari 160 karyawan, sedangkan peneliti mengambil sampel sebesar 36 karyawan. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan model skala *Likert* sedangkan peneliti juga menggunakan model skala *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja , budaya

organisasi dan variabel dummy (kepemilikan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga karyawan<sup>57</sup>.

3. Vivin Maharani, Eka Afnan Troena, & Noermijati dengan judul **“Organizational Citizens Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance : Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java” International Journal of Business and Management ; Vol. 8, No. 17, 2013 E-ISSN : 1833 - 8119**

*This study aimed to determine Organizational Citizens Behavior (OCB) role to mediate effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. This study is conducted at Bank Syariah Mandiri in Malang. Population are 155 full time employees of Bank Syariah Mandiri in Malang. The research samples are 61 employees, selected by proportional random sampling. Data are collected directly from respondents with questionnaire. It is an explanatory research. Data analysis technique used is Generalized Structured Component Analysis (GSCA).*

*Results prove transformational leadership does not affect on OCB, OCB affects directly on employee performance,*

---

<sup>57</sup> Johannes, dan Paul Silitonga dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan PT. Lontar papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi” Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 3 Juli – September 2013

*transformational leadership affects directly on employee performance, job satisfaction affects directly on employee performances, OCB does not mediate the effects of transformational leadership on employee performance, OCB mediates effects of job satisfaction on employee performance. Based on these results, it can be interpreted that transformational leadership, job satisfaction and OCB is valuable component of an organization. This component can become a core competency to improve organizational performance. It is a source of organizational competitive advantage to face rapid business environment change.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Organisasi Warga Perilaku (OCB) peran untuk memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Iron Wire Work Indonesia. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri di Malang, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT. Iron Wire Work Indonesia di Tangerang. Populasi adalah 155 karyawan, sedangkan peneliti mengambil populasi 170 karyawan. Sampel penelitian adalah 61 karyawan, yang dipilih secara proporsional random sampling. Sedangkan peneliti mengambil sampel sebesar 36 karyawan, yang dipilih secara sample acak sederhana. Data kuesioner dikumpulkan langsung dari responden dengan kuesioner, peneliti juga

mengumpulkan data dari responden dengan kuesioner. Ini adalah penelitian penjelasan . Teknik analisis data yang digunakan adalah umum Structured Component Analysis (GSCA), sedangkan peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling Technique*.

Hasil membuktikan kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi pada OCB, OCB mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi langsung pada kinerja karyawan, OCB tidak memediasi efek kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, OCB memediasi efek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan OCB adalah komponen berharga dari sebuah organisasi. Komponen ini bisa menjadi kompetensi inti untuk meningkatkan kinerja organisasi<sup>58</sup>.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dan disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara *Organizational Citizenship Behavior*.

---

<sup>58</sup> Vivin Maharani, Eka Afnan Troena, & Noermijati dengan judul “Organizational Citizens Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance : Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java” *International Journal of Business and Management* ; Vol. 8, No. 17, 2013 E-ISSN : 1833 - 8119

dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan PT. *Iron wire Work* Indonesia sebagai populasi dan sampel.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. *Iron Wire Work* Indonesia hal ini dapat ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = 4.51 > t_{tabel} = 1,68$ , artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkat *Organizational Citizens Behavior*, sebaliknya jika kepuasan kerja yang diberikan rendah maka akan mengakibatkan menurunnya *Organizational Citizenship Behavior*.

Besar variasi *Organizational Citizenship Behavior* ditentukan oleh terjadinya kepuasan kerja sebesar 37,40%. Hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan  $F_{hitung} (20,31) > F_{tabel} (4.13)$  dan nilai regresi linier  $F_{hitung} (0,81) < F_{tabel} (2.65)$ .

*Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. *Iron Wire Work* Indonesia ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 37,40% dan sisanya sebesar 62,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu stres kerja dan masa kerja yang kurang lama.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. Iron Wire Work Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam menentukan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

Impilkasi dari penelitian ini adalah untuk dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada karyawan, perusahaan harus dapat membuat karyawan merasa puas terhadap gaji pokok, dan pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator menghindari masalah dalam bekerja yaitu sebesar 20,89 %. Sedangkan indikator membantu rekan kerja memiliki skor terendah yaitu 19,03%. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator gaji pokok sebesar 25,54%. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior*, sebaiknya perusahaan harus menjaga tingkat kepuasan kerja yang baik kepada karyawan. Agar karyawan merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan beban kerja dan kepemimpinan yang baik kepada karyawan. Selanjutnya perusahaan juga harus memperhatikan unsur lain seperti tunjangan dan kerjasama antar rekan sekerja.

Hal ini dapat diwujudkan dengan memperbaiki dan menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan. Karena dengan adanya hal tersebut karyawan akan merasa puas dan dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

1. Perusahaan sebaiknya mampu menjalin kerja sama antar teman sekerja agar kepuasan kerja secara berkesinambungan untuk tetap menjaga *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan yang sesuai kepada karyawan, untuk menciptakan terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.
3. Kepimpinan harus memberikan contoh kepada karyawan untuk menjalin kerjasama yang baik antar teman sekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Wasposito & Lussy Minadaniati, “**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya**”, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.3, No.1, 2012.
- Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosda, 2001.
- Danang Sunyoto, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Don Hellriegel & John W. Slocum, **Organizational Behavior**. Mason: Cengage Learning. 2009.
- Douglas A. Barnstein, **Essentials of Psychology**, University of Illinois: Cengage Learning, 2013.
- Dyah Puspita Sari, **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizens Behavior**, (ISSN : 2337-6082), Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013
- Fred Luthan, **Perilaku Organisasi**, Edisi 10, Yogyakarta : ANDI, 2006.
- George, Jennifer M. & Gareth R. Jones. **Essentials of Managing Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall, INC. 2000.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. **Behavior in Organization**. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Herbert gintis, Samuel, Robert, and Ernst, **Moral Sentiments and Material Interests: The Foundations of Cooperation in Economic Life** (Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2005), p. 327
- <http://ekhafr.blogspot.com/2012/01/contoh-kasus-kepemimpinan.html>, diakses tanggal 16 November 2014 21:50
- <http://www.equator-news.com/utama/20120502/demo-buruh-kalbar-berkutat-soal-phk>, diakses tanggal 16 november 23:12
- Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi*, Jakarta: PT. Gramedia Putaka Utama, 2004.

- Husein Umar, **Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Istijanto, **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- James L Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, **Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses**, Jilid 1, alih bahasa Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 2005.
- Johannes, dan Paul Silitonga dengan judul “**Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan PT. Lontar papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi**” Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 3 Juli – September 2013
- John M. Phillips & Stanley M. Gully, **Organizational Behavior: Tools for Success. Eight Edition**. Mason: Cengage Learning. 2008.
- John M. Phillips & Stanley M. Gully. **Organizational Behavior: Tools for Success**. Eight Edition. Mason: Cengage Learning. 2008.
- John W. Newstrom, **Organizational Behavior: Human Behavior at Work, Twelfth edition**, New York : McGraw-Hill Education, 2007.
- Julian Barling dan Cary L. Cooper, **The Sage Handbook of Organizational Behavior**, Wiltshire: The Cromwell Press, 2008.
- Keith Davis dan John W. Newstrom, **Perilaku Dalam Organisasi**, Alih Bahasa Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Moh. As'ad, **Psikologi Industri**, Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Mutiara Sibarani P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bogor : Ghalia Indonesia, 2004.
- Organ, Dennis W, Phillip M. Podsakoff & Scott B. MacKenzie. **Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences**. London: Sage Publication. 2006
- Republika, Kadin: kualitas SDM Indonesia menurun. <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/05/29/mnjte2-kadin-kualitas-sdm-indonesia-menurun> , Diakses pada tanggal 12 November 2014 22.21

- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. **Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12**. Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Muhyi. Jakarta: Salemba Empat 2008.
- Robert L. Malthis, John H. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta:PT. Salemba Empat, 2001.
- Sinambela, Lijan Poltak, **Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi**, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. **Prilaku Organisasi**, Jilid 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2009).
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia** Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Vivin Maharani, Eka Afnan Troena, & Noermijati dengan judul “**Organizational Citizens Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance : Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java**” International Journal of Business and Management ; Vol. 8, No. 17, 2013 E-ISSN : 1833 - 8119
- Wibowo, **Perilaku Dalam Organisasi**, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.



*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, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180  
Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486  
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2869/UN39.12/KM/2014  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi

14 November 2014

Yth. Manager HRD PT. Iron Wire Work Indonesia

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

Nama : **Febryan Muhammad** No. Telp/HP : 087889931737  
Nomor Registrasi : 8135108175  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk Mengadakan : Penelitian Untuk Skripsi

Di : **PT. Iron Wire Work Indonesia,**  
**Jl. Daan Mogot, Km.18, Tangerang**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :  
"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizens Behavior (OCB) Pada PT. Iron Wire Work Indonesia"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan,



**Tembusan :**

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

Drs. Syaifullah  
NIP 195702161984031001



## PT. IRON WIRE WORKS INDONESIA

Jl. Daan mogot KM.18 Batu Ceper Tangerang 15122  
Banten Indonesia.  
Phone : 62-21 619 6247 (Hunting), 6190147  
Fax : 62-21 6190096



Tangerang, 21 Nopember 2014

No. : 252/IWWI/PGA/XI/2014  
Lamp : ---  
Hal : Jawaban Penelitian untuk Skripsi

Kepada Yth.  
Universitas Negeri Jakarta  
Jalan Rawamangun Muka  
Di  
JAKARTA

Dengan hormat,

Menanggapi Surat Bapak No. : 2869/UN 39.12/KM/2014 Perihal Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi, pada intinya kami tidak keberatan untuk memberikan kesempatan kepada Mahasiswa Bapak untuk melaksanakan program tersebut pada perusahaan kami, adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Febriyan Muhammad  
No. Registrasi : 8135108175  
Program Studi : Pendidikan tata Negara  
Fakultas : Ekonomi

Adapun persyaratan untuk mendapatkan data dalam rangka penyusunan Skripsi mengenai Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizens Behavior ( OCB ) akan kami berikan sesuai yang ada pada perusahaan kami.

Demikian surat balasan ini dibuat, atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

**Herlambang**  
HR&GA Manager

## PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik, sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat
- b. Isilah dengan keadaan sebenarnya
- c. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja
- d. Beri tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap paling sesuai.
- e. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
  - SS = Sangat Setuju
  - S = Setuju
  - RR = Ragu-Ragu
  - TS = Tidak Setuju
  - STS = Sangat Tidak Setuju

---

### INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya membantu rekan kerja yang menumpuk					
2	Saya membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan					
3	Saya ketempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya tidak mau membantu pekerjaan rekan kerja yang menumpuk					
5	Saya tidak masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
6	Saya bercanda dengan rekan kerja saat jam kerja					
7	Saya tidak mau membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan					
8	Saya bekerja serius saat jam kerja					
9	Saya tidak mampu memberikan masukan kepada perusahaan					
10	Saya membela perusahaan yang dikritik orang lain					

11	Saya mengikuti informasi terbaru tentang perusahaan					
12	Saya tidak menghiraukan rekan kerja yang berselisih paham					
13	Saya memaafkan rekan kerja yang membuat kesal					
14	Saya menggunakan telepon genggam untuk keperluan pribadi di saat jam kerja					
15	Saya tidak mengikuti acara yang diadakan oleh perusahaan					
16	Saya memberi saran membangun untuk kebaikan perusahaan					
17	Saya mengikuti rapat yang diadakan perusahaan					
18	Saya tetap masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
19	Saya tidak senang dimarahi atasan					
20	Saya bersemangat mengerjakan pekerjaan yang menumpuk					
21	Saya marah dengan rekan kerja yang membuat kesal					
22	Saya menerima konsekuensi dimarahi atasan					
23	Saya tidak dapat membela perusahaan yang dikritik orang lain					
24	Saya mengeluh pekerjaan yang menumpuk					
25	Saya tidak semangat bekerja dalam keadaan tempat kerja yang kotor					
26	Saya ikut dalam kegiatan sosial diluar perusahaan					
27	Saya tidak mengikuti rapat yang diadakan perusahaan					
28	Saya mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan					
29	Saya mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham					

## PETUNJUK PENGISIAN :

- f. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik, sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat
- g. Isilah dengan keadaan sebenarnya
- h. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja
- i. Beri tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap paling sesuai.
- j. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
  - SS = Sangat Setuju
  - S = Setuju
  - RR = Ragu-Ragu
  - TS = Tidak Setuju
  - STS = Sangat Tidak Setuju

---

### INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan gaji pokok yang diberikan perusahaan					
2	Gaji pokok ditempat saya lebih baik dibanding perusahaan lain					
3	Gaji pokok saya tidak dibayar tepat waktu					
4	Saya mendapat tunjangan di perusahaan cukup besar					
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja					
6	Saya bangga mempunyai kerjasama tim yang baik					
7	Saya kecewa saat bekerjasama dengan rekan kerja					
8	Saya senang adanya sikap saling menghargai					
9	Saya merasa belum memperoleh gaji pokok yang memadai					
10	Gaji pokok saya dibayar tepat waktu					
11	Saya memperoleh gaji pokok sesuai dengan resiko					

12	Perusahaan tidak memberikan uang cuti kerja					
13	Tunjangan di perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja					
14	Saya nyaman dalam bekerja					
15	Saya menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja					
16	Pembayaran asuransi kesehatan sudah merata					
17	Saya menerima gaji pokok tidak sesuai dengan resiko					
18	Perusahaan memberikan uang cuti kerja					
19	Saya memperoleh pembayaran asuransi kesehatan di perusahaan tidak merata					
20	Saya selalu membantu rekan kerja dalam tugas yang berat					
21	Rekan kerja saya di kantor membosankan					
22	Saya tidak baik dalam menjalin relasi antar teman sekerja					
23	Saya tidak ada kecocokan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja					
24	Gaji pokok ditempat saya tidak lebih baik dibanding perusahaan lain					
25	Saya kecewa rekan kerja tidak membantu dalam tugas yang berat					

## PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik, sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat
- b. Isilah dengan keadaan sebenarnya
- c. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja
- d. Beri tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap paling sesuai.
- e. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
  - SS = Sangat Setuju
  - S = Setuju
  - RR = Ragu-Ragu
  - TS = Tidak Setuju
  - STS = Sangat Tidak Setuju

---

## INSTRUMEN PENELITIAN FINAL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya membantu rekan kerja yang menumpuk					
2	Saya membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan					
3	Saya ketempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya tidak mau membantu pekerjaan rekan kerja yang menumpuk					
5	Saya tidak masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
6	Saya bercanda dengan rekan kerja saat jam kerja					
7	Saya tidak mau membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan					
8	Saya bekerja serius saat jam kerja					
9	Saya tidak mampu memberikan masukan kepada perusahaan					
10	Saya membela perusahaan yang dikritik orang lain					

11	Saya mengikuti informasi terbaru tentang perusahaan					
12	Saya tidak menghiraukan rekan kerja yang berselisih paham					
13	Saya memaafkan rekan kerja yang membuat kesal					
14	Saya menggunakan telepon genggam untuk keperluan pribadi di saat jam kerja					
15	Saya memberi saran membangun untuk kebaikan perusahaan					
16	Saya mengikuti rapat yang diadakan perusahaan					
17	Saya tetap masuk kerja dalam keadaan terjadi hambatan					
18	Saya tidak senang dimarahi atasan					
19	Saya bersemangat mengerjakan pekerjaan yang menumpuk					
20	Saya marah dengan rekan kerja yang membuat kesal					
21	Saya menerima konsekuensi dimarahi atasan					
22	Saya tidak dapat membela perusahaan yang dikritik orang lain					
23	Saya mengeluh pekerjaan yang menumpuk					
24	Saya tidak semangat bekerja dalam keadaan tempat kerja yang kotor					
25	Saya ikut dalam kegiatan sosial diluar perusahaan					
26	Saya tidak mengikuti rapat yang diadakan perusahaan					
27	Saya mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham					

## PETUNJUK PENGISIAN :

- f. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik, sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat
- g. Isilah dengan keadaan sebenarnya
- h. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja
- i. Beri tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap paling sesuai.
- j. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
  - SS = Sangat Setuju
  - S = Setuju
  - RR = Ragu-Ragu
  - TS = Tidak Setuju
  - STS = Sangat Tidak Setuju

---

### INSTRUMEN PENELITIAN FINAL KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan gaji pokok yang diberikan perusahaan					
2	Gaji pokok saya tidak dibayar tepat waktu					
3	Saya mendapat tunjangan di perusahaan cukup besar					
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja					
5	Saya bangga mempunyai kerjasama tim yang baik					
6	Saya kecewa saat bekerjasama dengan rekan kerja					
7	Saya senang adanya sikap saling menghargai					
8	Saya merasa belum memperoleh gaji pokok yang memadai					
9	Gaji pokok saya dibayar tepat waktu					
10	Saya memperoleh gaji pokok sesuai dengan resiko					
11	Perusahaan tidak memberikan uang cuti kerja					

12	Tunjangan di perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja					
13	Saya nyaman dalam bekerja					
14	Saya menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja					
15	Pembayaran asuransi kesehatan sudah merata					
16	Saya menerima gaji pokok tidak sesuai dengan resiko					
17	Perusahaan memberikan uang cuti kerja					
18	Saya memperoleh pembayaran asuransi kesehatan di perusahaan tidak merata					
19	Saya selalu membantu rekan kerja dalam tugas yang berat					
20	Rekan kerja saya di kantor membosankan					
21	Saya tidak baik dalam menjalin relasi antar teman sekerja					
22	Saya tidak ada kecocokan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja					
23	Gaji pokok ditempat saya tidak lebih baik dibanding perusahaan lain					

**Data Penelitian**  
**Variabel X (Kepuasan Kerja)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	1	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	71
2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	74
3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	82
4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	72
5	3	2	2	3	2	2	3	5	4	4	3	5	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	77
6	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	73
7	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	77
8	2	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	79
9	3	2	3	2	3	2	4	4	3	5	2	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	78
10	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	78
11	4	2	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	72
12	4	3	2	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	80
13	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	79
14	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	83
15	4	1	3	4	2	3	2	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	85
16	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	76
17	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	2	4	5	4	3	4	3	4	4	84
18	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	86
19	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	84
20	3	4	2	3	4	4	5	3	3	5	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	80
21	2	2	4	2	3	2	2	2	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	75
22	4	4	4	2	4	3	2	4	4	5	4	2	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	81
23	4	2	2	3	3	1	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	81
24	4	4	4	2	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	69
26	4	1	4	4	2	4	3	5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	84
27	4	3	2	2	2	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	83
28	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	91
29	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	93
30	5	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	98
31	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
32	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	85
33	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	95
34	4	4	1	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88
35	5	4	2	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	89
36	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	90
Σ	130	107	103	99	112	111	124	130	144	156	119	127	113	135	117	128	150	130	134	145	142	141	144	2941

**Data Penelitian**  
**Variabel Y (OCB)**

No. Resp.	Responden																											Skor Total	
	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	26	27		
1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	112
2	5	4	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	115	
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	111	
4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	113
5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	116
6	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	101	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	5	5	3	5	5	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	108	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	116	
9	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4	4	109	
10	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	2	1	5	3	105	
11	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	121	
13	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	112	
14	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	122	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	120	
16	3	4	3	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	100	
17	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	125	
18	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	
19	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	2	3	5	5	3	5	5	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	106	
20	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	2	1	5	3	103	
21	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	118	
22	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	118	
23	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	113	
24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	119	
25	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4	4	107	
26	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	117	
27	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	114	
28	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	126	
29	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	127	
30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	124	
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	110	
32	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	123	
33	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	115	
34	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
35	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	122	

No.	Responden																									Skor		
<b>36</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	121	
<b>Σ</b>	146	157	136	134	137	148	148	137	155	139	154	157	158	165	158	166	164	168	155	167	154	166	157	153	149	157	160	4145

## Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Kepuasan Kerja)

### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 98 - 69 \\ &= 29\end{aligned}$$

### 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 36 \\ &= 1 + (3,3) 1,56 \\ &= 1 + 5,13 \\ &= 6,13 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )}\end{aligned}$$

### 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{29}{6} = 4.833 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{ )}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
69 - 73	68.5	73.5	5	13.9%
74 - 78	73.5	78.5	7	19.4%
79 - 83	78.5	83.5	10	27.8%
84 - 88	83.5	88.5	8	22.2%
89 - 93	88.5	93.5	4	11.1%
94 - 98	93.5	98.5	2	5.6%
Jumlah			36	100%

## Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (OCB)

### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 129 - 100 \\ &= 29\end{aligned}$$

### 2. Banyaknya Interval Kelas

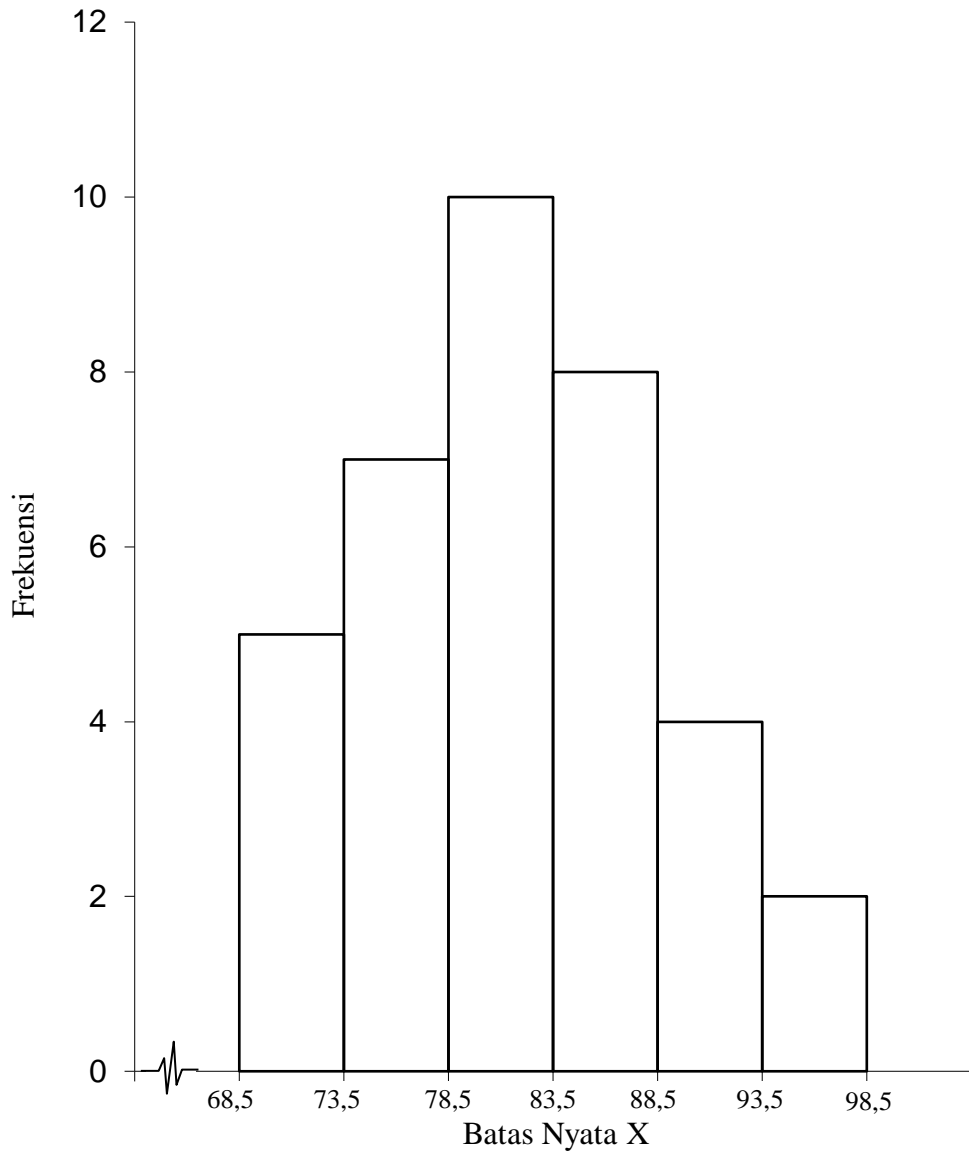
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 36 \\ &= 1 + (3,3) 1,56 \\ &= 1 + 5,13 \\ &= 6,13 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )}\end{aligned}$$

### 3. Panjang Kelas Interval

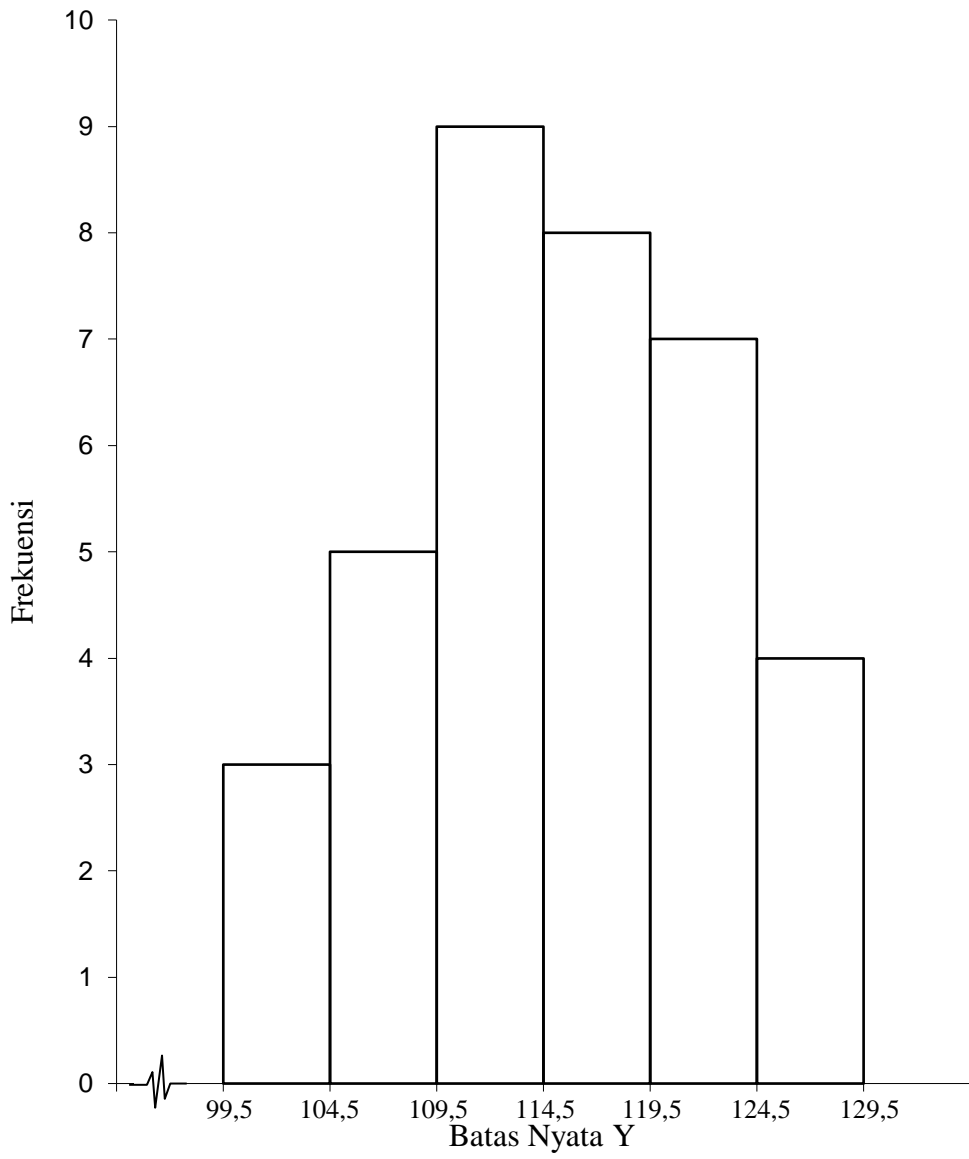
$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{29}{6} = 4.83 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{ )}\end{aligned}$$

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
100 - 104	99.5	104.5	3	8.3%
105 - 109	104.5	109.5	5	13.9%
110 - 114	109.5	114.5	9	25.0%
115 - 119	114.5	119.5	8	22.2%
120 - 124	119.5	124.5	7	19.4%
125 - 129	124.5	129.5	4	11.1%
Jumlah			36	100%

**Grafik Histogram  
Variabel X**



**Grafik Histogram  
Variabel Y**



**Hasil Data Mentah Variabel X (Kepuasan Kerja)  
dan Variabel Y (OCB)**

<b>NO.</b>	<b>VARIABEL X</b>	<b>VARIABEL Y</b>
1	71	112
2	74	115
3	82	111
4	72	113
5	77	116
6	73	101
7	77	108
8	79	116
9	78	109
10	78	105
11	72	114
12	80	121
13	79	112
14	83	122
15	85	120
16	76	100
17	84	125
18	86	113
19	84	106
20	80	103
21	75	118
22	81	118
23	81	113
24	87	119
25	69	107
26	84	117
27	83	114
28	91	126
29	93	127
30	98	124
31	82	110
32	85	123
33	95	115
34	88	129
35	89	122
36	90	121

**Tabel Perhitungan Rata-rata,  
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	71	112	-10.69	-3.14	114.37	9.85
2	74	115	-7.69	-0.14	59.20	0.02
3	82	111	0.31	-4.14	0.09	17.13
4	72	113	-9.69	-2.14	93.98	4.57
5	77	116	-4.69	0.86	22.04	0.74
6	73	101	-8.69	-14.14	75.59	199.91
7	77	108	-4.69	-7.14	22.04	50.96
8	79	116	-2.69	0.86	7.26	0.74
9	78	109	-3.69	-6.14	13.65	37.69
10	78	105	-3.69	-10.14	13.65	102.80
11	72	114	-9.69	-1.14	93.98	1.30
12	80	121	-1.69	5.86	2.87	34.35
13	79	112	-2.69	-3.14	7.26	9.85
14	83	122	1.31	6.86	1.70	47.07
15	85	120	3.31	4.86	10.93	23.63
16	76	100	-5.69	-15.14	32.43	229.19
17	84	125	2.31	9.86	5.32	97.24
18	86	113	4.31	-2.14	18.54	4.57
19	84	106	2.31	-9.14	5.32	83.52
20	80	103	-1.69	-12.14	2.87	147.35
21	75	118	-6.69	2.86	44.82	8.19
22	81	118	-0.69	2.86	0.48	8.19
23	81	113	-0.69	-2.14	0.48	4.57
24	87	119	5.31	3.86	28.15	14.91
25	69	107	-12.69	-8.14	161.15	66.24
26	84	117	2.31	1.86	5.32	3.46
27	83	114	1.31	-1.14	1.70	1.30
28	91	126	9.31	10.86	86.59	117.96
29	93	127	11.31	11.86	127.82	140.69
30	98	124	16.31	8.86	265.87	78.52
31	82	110	0.31	-5.14	0.09	26.41
32	85	123	3.31	7.86	10.93	61.80
33	95	115	13.31	-0.14	177.04	0.02
34	88	129	6.31	13.86	39.76	192.13
35	89	122	7.31	6.86	53.37	47.07
36	90	121	8.31	5.86	68.98	34.35
<b>Jumlah</b>	2941	4145			1675.64	1908.306

## Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

**Variabel X**

**Rata-rata :**

Rata - rata

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{2941}{36} \\ &= 81.69\end{aligned}$$

**Varians :**

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{1675.64}{35} \\ &= 47.875\end{aligned}$$

**Simpanan Baku**

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{47.875} \\ &= 6.919\end{aligned}$$

## Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

**Variabel Y**

**Rata-rata :**

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{4145}{36} \\ &= 115.14\end{aligned}$$

**Varians :**

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{1908.31}{35} \\ &= 54.523\end{aligned}$$

**Simpangan Baku**

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{54.523} \\ &= 7.384\end{aligned}$$

**Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y**

<b>No. Resp</b>	<b>K</b>	<b>n</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
1	1	1	69	107	4761	11449	7383
2	2	1	71	112	5041	12544	7952
3	3	2	72	113	5184	12769	8136
4			72	114	5184	12996	8208
5	4	1	73	101	5329	10201	7373
6	5	1	74	115	5476	13225	8510
7	6	1	75	118	5625	13924	8850
8	7	1	76	100	5776	10000	7600
9	8	2	77	108	5929	11664	8316
10			77	116	5929	13456	8932
11	9	2	78	109	6084	11881	8502
12			78	105	6084	11025	8190
13	10	2	79	116	6241	13456	9164
14			79	112	6241	12544	8848
15	11	2	80	121	6400	14641	9680
16			80	103	6400	10609	8240
17	12	2	81	118	6561	13924	9558
18			81	113	6561	12769	9153
19	13	2	82	111	6724	12321	9102
20			82	110	6724	12100	9020
21	14	2	83	114	6889	12996	9462
22			83	122	6889	14884	10126
23	15	3	84	106	7056	11236	8904
24			84	125	7056	15625	10500
25			84	117	7056	13689	9828
26	16	2	85	120	7225	14400	10200
27			85	123	7225	15129	10455
28	17	1	86	113	7396	12769	9718
29	18	1	87	119	7569	14161	10353
30	19	1	88	129	7744	16641	11352
31	20	1	89	122	7921	14884	10858
32	21	1	90	121	8100	14641	10890
33	22	1	91	126	8281	15876	11466
34	23	1	93	127	8649	16129	11811
35	24	1	95	115	9025	13225	10925
36	25	1	98	124	9604	15376	12152
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>2941</b>	<b>4145</b>	<b>241939</b>	<b>479159</b>	<b>339717</b>

### Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 36 \\ \Sigma X &= 2941 \\ \Sigma X^2 &= 241939 \\ \Sigma Y &= 4145 \\ \Sigma Y^2 &= 479159 \\ \Sigma XY &= 339717\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{4145 \cdot 241939 - 2941 \cdot 339717}{36 \cdot 241939 - 2941^2} \\ &= \frac{1002837155 - 999107697}{8709804 - 8649481} \\ &= \frac{3729458}{60323} \\ &= 61.8248\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{36 \cdot 339717 - 2941 \cdot 4145}{36 \cdot 241939 - 2941^2} \\ &= \frac{12229812 - 12190445}{8709804 - 8649481} \\ &= \frac{39367}{60323} \\ &= 0.6526\end{aligned}$$

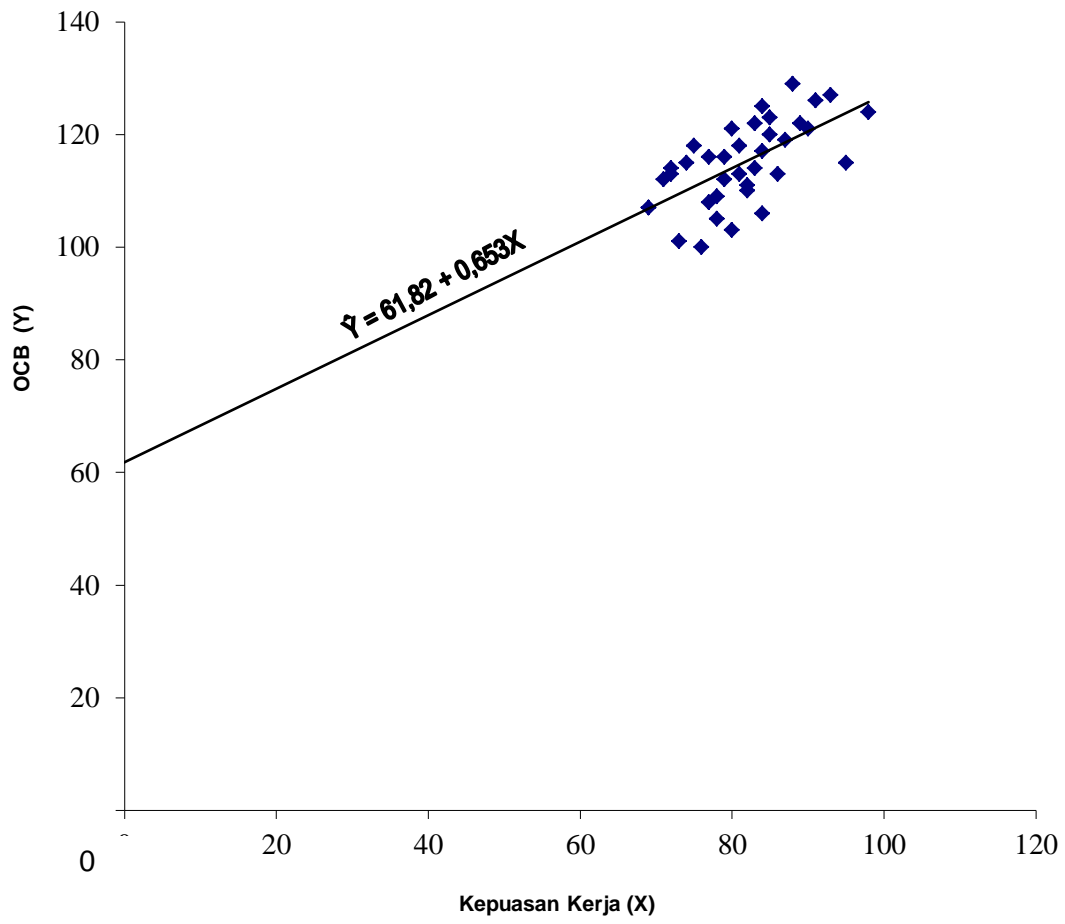
Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 61.82 + 0.653 X$$

**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$**

<b>n</b>	<b>X</b>	<b><math>\hat{Y} = 61,82 + 0,653X</math></b>	<b><math>\hat{y}</math></b>
1	69	61.82 + 0.653 . 69	106.854
2	71	61.82 + 0.653 . 71	108.160
3	72	61.82 + 0.653 . 72	108.812
4	72	61.82 + 0.653 . 72	108.812
5	73	61.82 + 0.653 . 73	109.465
6	74	61.82 + 0.653 . 74	110.117
7	75	61.82 + 0.653 . 75	110.770
8	76	61.82 + 0.653 . 76	111.423
9	77	61.82 + 0.653 . 77	112.075
10	77	61.82 + 0.653 . 77	112.075
11	78	61.82 + 0.653 . 78	112.728
12	78	61.82 + 0.653 . 78	112.728
13	79	61.82 + 0.653 . 79	113.380
14	79	61.82 + 0.653 . 79	113.380
15	80	61.82 + 0.653 . 80	114.033
16	80	61.82 + 0.653 . 80	114.033
17	81	61.82 + 0.653 . 81	114.686
18	81	61.82 + 0.653 . 81	114.686
19	82	61.82 + 0.653 . 82	115.338
20	82	61.82 + 0.653 . 82	115.338
21	83	61.82 + 0.653 . 83	115.991
22	83	61.82 + 0.653 . 83	115.991
23	84	61.82 + 0.653 . 84	116.644
24	84	61.82 + 0.653 . 84	116.644
25	84	61.82 + 0.653 . 84	116.644
26	85	61.82 + 0.653 . 85	117.296
27	85	61.82 + 0.653 . 85	117.296
28	86	61.82 + 0.653 . 86	117.949
29	87	61.82 + 0.653 . 87	118.601
30	88	61.82 + 0.653 . 88	119.254
31	89	61.82 + 0.653 . 89	119.907
32	90	61.82 + 0.653 . 90	120.559
33	91	61.82 + 0.653 . 91	121.212
34	93	61.82 + 0.653 . 93	122.517
35	95	61.82 + 0.653 . 95	123.822
36	98	61.82 + 0.653 . 98	125.780

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



**Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{Y} = 61,82 + 0,653X$**

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	69	107	106.85	0.1455	0.1455	0.0212
2	71	112	108.16	3.8403	3.8403	14.7482
3	72	113	108.81	4.1877	4.1877	17.5372
4	72	114	108.81	5.1877	5.1877	26.9126
5	73	101	109.46	-8.4649	-8.4649	71.6539
6	74	115	110.12	4.8825	4.8825	23.8391
7	75	118	110.77	7.2299	7.2299	52.2719
8	76	100	111.42	-11.4227	-11.4227	130.4775
9	77	108	112.08	-4.0753	-4.0753	16.6079
10	77	116	112.08	3.9247	3.9247	15.4034
11	78	109	112.73	-3.7279	-3.7279	13.8971
12	78	105	112.73	-7.7279	-7.7279	59.7202
13	79	116	113.38	2.6195	2.6195	6.8619
14	79	112	113.38	-1.3805	-1.3805	1.9057
15	80	121	114.03	6.9669	6.9669	48.5379
16	80	103	114.03	-11.0331	-11.0331	121.7290
17	81	118	114.69	3.3143	3.3143	10.9846
18	81	113	114.69	-1.6857	-1.6857	2.8416
19	82	111	115.34	-4.3383	-4.3383	18.8208
20	82	110	115.34	-5.3383	-5.3383	28.4974
21	83	114	115.99	-1.9909	-1.9909	3.9637
22	83	122	115.99	6.0091	6.0091	36.1093
23	84	106	116.64	-10.6435	-10.6435	113.2841
24	84	125	116.64	8.3565	8.3565	69.8311
25	84	117	116.64	0.3565	0.3565	0.1271
26	85	120	117.30	2.7039	2.7039	7.3110
27	85	123	117.30	5.7039	5.7039	32.5344
28	86	113	117.95	-4.9487	-4.9487	24.4897
29	87	119	118.60	0.3987	0.3987	0.1590
30	88	129	119.25	9.7461	9.7461	94.9861
31	89	122	119.91	2.0935	2.0935	4.3827
32	90	121	120.56	0.4409	0.4409	0.1944
33	91	126	121.21	4.7883	4.7883	22.9276
34	93	127	122.52	4.4831	4.4831	20.0979
35	95	115	123.82	-8.8221	-8.8221	77.8302
36	98	124	125.78	-1.7800	-1.7800	3.1682
<b>Jumlah</b>				0.00		1194.67

### Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 61,82 + 0,653X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ & &= \frac{0.00}{36} \\ & &= 0.0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ & &= \frac{1194.666}{35} \\ & &= 34.133 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S &= \sqrt{S^2} \\ & &= \sqrt{34.133} \\ & &= 5.84237 \end{aligned}$$

**Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X**

**Regresi  $\hat{Y} = 61,82 + 0,653X$**

No.	$(Y - \hat{Y})$ $(X_i)$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ $(X_i - \bar{X}_i)$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-11.4227	-11.4227	-1.9551	0.4744	0.0256	0.0278	0.002
2	-11.0331	-11.0331	-1.8885	0.4699	0.0301	0.0556	0.025
3	-10.6435	-10.6435	-1.8218	0.4656	0.0344	0.0833	0.049
4	-8.8221	-8.8221	-1.5100	0.4345	0.0655	0.1111	0.046
5	-8.4649	-8.4649	-1.4489	0.4251	0.0749	0.1389	0.064
6	-7.7279	-7.7279	-1.3227	0.4066	0.0934	0.1667	0.073
7	-5.3383	-5.3383	-0.9137	0.3186	0.1814	0.1944	0.013
8	-4.9487	-4.9487	-0.8470	0.2996	0.2004	0.2222	0.022
9	-4.3383	-4.3383	-0.7426	0.2704	0.2296	0.2500	0.020
10	-4.0753	-4.0753	-0.6975	0.2549	0.2451	0.2778	0.033
11	-3.7279	-3.7279	-0.6381	0.2357	0.2643	0.3056	0.041
12	-1.9909	-1.9909	-0.3408	0.1331	0.3669	0.3333	0.034
13	-1.7800	-1.7800	-0.3047	0.1179	0.3821	0.3611	0.021
14	-1.6857	-1.6857	-0.2885	0.1103	0.3897	0.3889	0.001
15	-1.3805	-1.3805	-0.2363	0.0910	0.4090	0.4167	0.008
16	0.1455	0.1455	0.0249	0.0080	0.5080	0.4444	0.064
17	0.3565	0.3565	0.0610	0.0239	0.5239	0.4722	0.052
18	0.3987	0.3987	0.0682	0.0239	0.5239	0.5000	0.024
19	0.4409	0.4409	0.0755	0.0279	0.5279	0.5278	0.000
20	2.0935	2.0935	0.3583	0.1368	0.6368	0.5556	0.081
21	2.6195	2.6195	0.4484	0.1700	0.6700	0.5833	<b>0.087</b>
22	2.7039	2.7039	0.4628	0.1772	0.6772	0.6111	0.066
23	3.3143	3.3143	0.5673	0.2123	0.7123	0.6389	0.073
24	3.8403	3.8403	0.6573	0.2422	0.7422	0.6667	0.076
25	3.9247	3.9247	0.6718	0.2486	0.7486	0.6944	0.054
26	4.1877	4.1877	0.7168	0.2612	0.7612	0.7222	0.039
27	4.4831	4.4831	0.7673	0.2764	0.7764	0.7500	0.026
28	4.7883	4.7883	0.8196	0.2910	0.7910	0.7778	0.013
29	4.8825	4.8825	0.8357	0.2967	0.7967	0.8056	0.009
30	5.1877	5.1877	0.8880	0.3106	0.8106	0.8333	0.023
31	5.7039	5.7039	0.9763	0.3340	0.8340	0.8611	0.027
32	6.0091	6.0091	1.0285	0.3461	0.8461	0.8889	0.043
33	6.9669	6.9669	1.1925	0.3830	0.8830	0.9167	0.034
34	7.2299	7.2299	1.2375	0.3907	0.8907	0.9444	0.054
35	8.3565	8.3565	1.4303	0.4236	0.9236	0.9722	0.049
36	9.7461	9.7461	1.6682	0.4515	0.9515	1.0000	0.049

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.087,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 36$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,148.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian

No.	$(Y - \hat{Y})$ $(X_i)$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ $(X_i - \bar{X}_i)$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
-----	----------------------------	---	----	----	-------	-------	-----------------

dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

### Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 61,82 + 0,653X$$

1. Kolom  $\hat{Y}$

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 61,82 + 0,653 X \\ &= 61,82 + 0,653 [69] = 106,85\end{aligned}$$

2. Kolom  $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 107 - 106,85 = 0,15$$

3. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$

$$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) = 0,15 - 0,0000 = 0,15$$

4. Kolom  $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$

$$= 0,15^2 = 0,02$$

5. Kolom  $Y - \hat{Y}$  atau  $(X_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$  atau  $(X_i - \bar{X}_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom  $Z_i$

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-11,42}{5,84} = -1,955$$

8. Kolom  $Z_t$

Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,95; pada sumbu menurun cari angka 1,9; lalu pada sumbu mendatar angka 5 Diperoleh nilai  $Z_t = 0,4744$

9. Kolom  $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$   
 $Z_i = -1,95$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4744 = 0,0256$

10. Kolom  $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{36} = 0,028$$

11. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ = [0,026 - 0,028] = 0,002\end{aligned}$$

## Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 479159 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{4145^2}{36} \\ &= 477250.69 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.653 \left\{ 339717 - \frac{[ 2941] [ 4145]}{36} \right\} \\ &= 713.64 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 479159 - 477250.69 - 713.64 \\ &= 1194.666 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 36 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 34 \end{aligned}$$

#### 6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{713.64}{1} = 713.64$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{1194.67}{34} = 35.14$$

#### 7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

#### 8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{713.64}{35.14} = 20.31$$

#### 9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 20.31$ , dan  $F_{tabel(0,05;1/34)} = 4,13$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

## Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 442.000 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 1194.666 - 442.000 \\ &= 752.666 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 25 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 23 \\ dk_{(G)} &= n - k = 11 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{752.67}{23} = 32.72 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{442.00}{11} = 40.18 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{32.72}{40.18} = 0.81$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 0.81$ , dan  $F_{tabel(0,05;23/11)} = 2.65$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier



**Perhitungan JK (G)**

No.	K	n <sub>i</sub>	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣYk <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	69	107	11449	7383			
2	2	1	71	112	12544	7952			
3	3	2	72	113	12769	8136	25765	25764.50	0.50
4			72	114	12996	8208			
5	4	1	73	101	10201	7373			
6	5	1	74	115	13225	8510			
7	6	1	75	118	13924	8850			
8	7	1	76	100	10000	7600			
9	8	2	77	108	11664	8316	25120	25088.00	32.00
10			77	116	13456	8932			
11	9	2	78	109	11881	8502	22906	22898.00	8.00
12			78	105	11025	8190			
13	10	2	79	116	13456	9164	26000	25992.00	8.00
14			79	112	12544	8848			
15	11	2	80	121	14641	9680	25250	25088.00	162.00
16			80	103	10609	8240			
17	12	2	81	118	13924	9558	26693	26680.50	12.50
18			81	113	12769	9153			
19	13	2	82	111	12321	9102	24421	24420.50	0.50
20			82	110	12100	9020			
21	14	2	83	114	12996	9462	27880	27848.00	32.00
22			83	122	14884	10126			
23	15	3	84	106	11236	8904	40550	40368.00	182.00
24			84	125	15625	10500			
25			84	117	13689	9828			
26	16	2	85	120	14400	10200	29529	29524.50	4.50
27			85	123	15129	10455			
28	17	1	86	113	12769	9718			
29	18	1	87	119	14161	10353			
30	19	1	88	129	16641	11352			
31	20	1	89	122	14884	10858			
32	21	1	90	121	14641	10890			
33	22	1	91	126	15876	11466			
34	23	1	93	127	16129	11811			
35	24	1	95	115	13225	10925			
36	25	1	98	124	15376	12152			
Σ	25	36	2941	4145	479159	339717			442.00

**Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi**

<b>Sumber Varians</b>	<b>dk</b>	<b>Jumlah Kuadrat (JK)</b>	<b>Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

<b>Sumber Varians</b>	<b>dk</b>	<b>Jumlah Kuadrat (JK)</b>	<b>Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>
Total	36	479159.00			
Regresi (a)	1	477250.69			
Regresi (b/a)	1	713.64	713.64	20.31	4.13
Sisa	34	1194.67	35.14		
Tuna Cocok	23	752.67	32.72	0.81	2.65
Galat Kekeliruan	11	442.00	40.18		

## Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 36 \\ \Sigma X &= 2941 \\ \Sigma X^2 &= 241939 \\ \Sigma Y &= 4145 \\ \Sigma Y^2 &= 479159 \\ \Sigma XY &= 339717\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{36 \cdot 339717 - [2941] \cdot [4145]}{\sqrt{\{36 \cdot 241939 - 2941^2\} \{36 \cdot 479159 - 4145^2\}}} \\ &= \frac{12229812 - 12190445}{\sqrt{60323 \cdot 68699}} \\ &= \frac{39367}{64374.916} \\ &= 0.612\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.612$  karena  $\rho > 0$ ,

## Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.612\sqrt{34}}{\sqrt{1-0.374}} \\&= \frac{0.612 \cdot 5.83}{\sqrt{0.626}} \\&= \frac{3.566}{0.791} \\&= 4.51\end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (36 - 2) = 34$  sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

$H_0$  : ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

$H_0$  : diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} [4.51] > t_{tabel} (1,68)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan positif variabel X dengan variabel Y

## Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.612^2 \times 100\% \\ &= 0.3740 \times 100\% \\ &= 37.40\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi OCB ditentukan oleh Kepuasan kerja sebesar 37,40%.

### Skor Indikator Dominan Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Item	Skor	Skor Total	N	Mean	%
1	Gaji dan keuntungan dalam bidang financial	1	130	1685	13	129.62	50.8%
		2	107				
		3	103				
		8	130				
		9	144				
		10	156				
		16	128				
		23	144				
		11	119				
		12	127				
		15	117				
		17	150				
		18	130				
2	Hubungan dengan rekan kerja	4	99	1256	10	125.60	49.2%
		7	124				
		13	113				
		20	145				
		22	141				
		5	112				
		6	111				
		14	135				
		19	134				
		21	142				
Total				2941	23	255.22	100.0%

Skor Sub Indikator Dominan Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Skor Total	N	Mean	%		
1	Gaji dan keuntungan dalam bidang financial	Gaji Pokok	1	130	1042	8	130.25	25.54%		
			2	107						
			3	103						
			8	130						
			9	144						
			10	156						
			16	128						
			23	144						
		Tunjangan	11	119	643	5	128.60	25.21%		
			12	127						
			15	117						
			17	150						
			18	130						
		2	Hubungan dengan rekan kerja	Keharmonisan antar teman	4	99	622	5	124.40	24.39%
					7	124				
					13	113				
					20	145				
					22	141				
Kerjasama yang baik antar teman sekerja	5			112	634	5	126.80	24.86%		
	6			111						
	14			135						
	19			134						
	21			142						
					2941	23	510.05	100%		

Skor Indikator Dominan Variabel OCB

No.	Dimensi	Indikator	Item	Skor	Skor Total	N	Mean	%
1	<i>Autorism</i>	Membantu rekan kerja	1	146	585	4	146.25	19.03%
			2	157				
			4	134				
			7	148				
2	<i>Conscientiousness</i>	Patuh terhadap aturan perusahaan	3	136	887	6	147.83	19.24%
			5	137				
			6	148				
			8	137				
			14	165				
			17	164				
3	<i>Civic Virtue</i>	Keterlibatan	9	155	1232	8	154.00	20.04%
			10	139				
			11	154				
			15	158				
			21	154				
			22	166				
			25	149				
			26	157				
4	<i>Sportmanship</i>	Memberikan toleransi	16	166	799	5	159.80	20.80%
			18	168				
			19	155				
			23	157				
			24	153				
5	<i>Courtesy</i>	Tanggung jawab	12	157	642	4	160.50	20.89%
			13	158				
			20	167				
			27	160				
Total					4145	27	768.383	100%

## DATA RESPONDEN

### PT. Iron Wire Work Indonesia

No.	Nama	Jabatan
1.	Tanoedji	General Manager HRD
2.	Herlambang	Manager HRD
3	Fachrul Zain	Supervisor
4	Dian Anggraeni	Karyawan
5	Dimas Yunada	Karyawan
6	Diaz Muhammad	Karyawan
7	Suherman	Karyawan
8	Susi herdian	Karyawan
9	Marina Aprilliani	Karyawan
10	Maria Angel	Karyawan
11	Efan Ediar	Karyawan
12	Asep setiawan	Karyawan
13	Hendry Arianto	Karyawan
14	Maruly Sinambela	Karyawan
15	Lidia Octavia	Karyawan
16	Rachmawati	Karyawan
17	Tata Suharta	Karyawan
18	Anna	Karyawan
19	Hidayat	Karyawan
20	Anita Rahmi	Karyawan
21	Chairul Adam	Karyawan
22	Indah Lestari	Karyawan
23	Ahmad Kosasih	Karyawan
24	Yasser Ramadhan	Karyawan
25	Vickry Lazuardi	Karyawan
26	Irdantyo Dimas	Karyawan
27	Bambang	Karyawan
28	Marsudi	Karyawan
29	Sigit	Karyawan
30	Ibnu fadillah	Karyawan
31	Sugiman	Karyawan
32	Heryana	Karyawan
33	Suharno	Karyawan
34	Tuti Sudianti	Karyawan
35	Mentari Noor	Karyawan
36	Bagas Pamungkas	Karyawan

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

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	663	348	270
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	663	348	270
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

Baris atas untuk 5%  
Baris bawah untuk 1%

V <sub>2</sub> = dk Penyebut	V <sub>1</sub> = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
2	4,052	4,999	5,403	5,625	5,764	5,859	5,928	5,981	6,022	6,056	6,082	6,106	6,142	6,169	6,208	6,234	6,258	6,286	6,302	6,323	6,334	6,352	6,361	6,366
3	98,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
4	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
5	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,35	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
6	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
7	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,96	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
8	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
9	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
10	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
11	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
12	5,59	4,74	4,35	4,14	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,51	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
13	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
14	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93
15	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
16	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
17	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
18	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
19	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
20	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
21	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60

$V_1 = dk$  pembilang

$V_2 = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0	
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06	3,00 4,82	2,92 4,65	2,85 4,50	2,80 4,39	2,76 4,30	2,72 4,22	2,69 4,16	2,64 4,05	2,60 3,98	2,54 3,86	2,50 3,78	2,46 3,70	2,42 3,61	2,40 3,56	2,36 3,49	2,35 3,46	2,32 3,41	2,31 3,38	2,30 3,36	
13	4,67 9,07	3,80 6,71	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86	2,92 4,62	2,84 4,44	2,77 4,30	2,72 4,19	2,67 4,10	2,63 4,02	2,60 3,96	2,55 3,85	2,51 3,78	2,46 3,67	2,42 3,59	2,38 3,51	2,34 3,42	2,32 3,37	2,28 3,30	2,26 3,27	2,24 3,21	2,22 3,18	2,21 3,16	
14	4,60 8,86	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69	2,85 4,46	2,77 4,28	2,70 4,14	2,65 4,03	2,60 3,94	2,56 3,86	2,53 3,80	2,48 3,70	2,44 3,62	2,39 3,51	2,35 3,43	2,31 3,34	2,27 3,26	2,24 3,21	2,22 3,14	2,21 3,14	2,19 3,11	2,16 3,06	2,14 3,02	2,13 3,00
15	4,54 8,66	3,68 6,36	3,29 5,42	3,06 4,89	2,90 4,56	2,79 4,32	2,70 4,14	2,64 4,00	2,59 3,89	2,55 3,80	2,51 3,73	2,48 3,67	2,43 3,56	2,39 3,48	2,33 3,36	2,29 3,29	2,25 3,20	2,21 3,12	2,18 3,07	2,15 3,00	2,12 2,97	2,10 2,92	2,08 2,89	2,07 2,87	
16	4,49 8,53	3,63 6,23	3,24 5,29	3,01 4,77	2,85 4,44	2,74 4,20	2,66 4,03	2,59 3,89	2,54 3,78	2,49 3,69	2,45 3,61	2,42 3,55	2,37 3,45	2,33 3,37	2,28 3,25	2,24 3,18	2,20 3,10	2,16 3,01	2,13 2,96	2,10 2,91	2,09 2,89	2,07 2,86	2,04 2,80	2,01 2,77	
17	4,45 8,40	3,59 6,11	3,20 5,18	2,96 4,67	2,81 4,34	2,70 4,10	2,62 3,93	2,55 3,79	2,50 3,68	2,45 3,59	2,41 3,52	2,38 3,45	2,33 3,35	2,29 3,27	2,23 3,16	2,19 3,08	2,15 3,00	2,11 2,91	2,08 2,83	2,04 2,78	2,02 2,71	2,00 2,68	1,99 2,62	1,97 2,59	
18	4,41 8,28	3,55 6,01	3,16 5,09	2,93 4,58	2,77 4,25	2,66 4,01	2,58 3,85	2,51 3,71	2,46 3,60	2,41 3,51	2,37 3,44	2,34 3,37	2,29 3,29	2,25 3,19	2,19 3,07	2,15 3,00	2,11 2,91	2,07 2,83	2,04 2,78	2,00 2,71	1,98 2,68	1,96 2,62	1,95 2,59	1,92 2,57	
19	4,38 8,18	3,52 5,93	3,13 5,01	2,90 4,50	2,74 4,17	2,63 3,94	2,55 3,77	2,48 3,63	2,43 3,52	2,38 3,43	2,34 3,36	2,31 3,30	2,26 3,19	2,21 3,12	2,15 3,00	2,11 2,92	2,07 2,84	2,02 2,76	2,00 2,70	1,96 2,63	1,94 2,60	1,91 2,54	1,90 2,51	1,88 2,49	
20	4,35 8,10	3,49 5,85	3,10 4,94	2,87 4,43	2,71 4,1	2,60 3,87	2,52 3,71	2,45 3,56	2,40 3,45	2,35 3,37	2,31 3,30	2,28 3,23	2,23 3,13	2,18 3,05	2,12 2,94	2,08 2,86	2,04 2,77	1,99 2,69	1,96 2,63	1,92 2,56	1,90 2,53	1,87 2,47	1,85 2,44	1,84 2,42	
21	4,32 8,02	3,47 5,78	3,07 4,87	2,84 4,37	2,68 4,04	2,57 3,81	2,49 3,65	2,42 3,51	2,37 3,40	2,32 3,31	2,28 3,24	2,25 3,17	2,20 3,07	2,15 2,99	2,09 2,88	2,05 2,80	2,00 2,72	1,96 2,63	1,93 2,58	1,89 2,51	1,87 2,46	1,84 2,42	1,82 2,38	1,81 2,36	
22	4,30 7,94	3,44 5,72	3,05 4,82	2,82 4,31	2,66 3,99	2,55 3,76	2,47 3,59	2,40 3,45	2,35 3,35	2,30 3,26	2,26 3,18	2,23 3,12	2,18 3,02	2,13 2,94	2,07 2,83	2,03 2,75	1,98 2,67	1,93 2,58	1,91 2,53	1,87 2,46	1,84 2,42	1,81 2,37	1,80 2,33	1,78 2,31	
23	4,28 7,88	3,42 5,66	3,03 4,76	2,80 4,26	2,64 3,94	2,53 3,71	2,45 3,54	2,38 3,41	2,32 3,30	2,28 3,21	2,24 3,14	2,20 3,07	2,14 2,97	2,10 2,89	2,04 2,80	2,00 2,70	1,96 2,62	1,91 2,53	1,88 2,48	1,84 2,41	1,82 2,37	1,79 2,32	1,77 2,28	1,76 2,26	
24	4,26 7,82	3,40 5,61	3,01 4,72	2,78 4,22	2,62 3,90	2,51 3,67	2,43 3,50	2,36 3,36	2,30 3,25	2,26 3,17	2,22 3,09	2,18 3,03	2,13 2,93	2,09 2,85	2,02 2,74	1,98 2,66	1,94 2,58	1,89 2,49	1,86 2,44	1,82 2,36	1,80 2,33	1,76 2,27	1,74 2,23	1,73 2,21	
25	4,24 7,77	3,38 5,57	2,99 4,68	2,76 4,18	2,60 3,86	2,49 3,63	2,41 3,46	2,34 3,32	2,28 3,21	2,24 3,13	2,20 3,05	2,16 2,99	2,11 2,89	2,06 2,81	2,00 2,70	1,96 2,62	1,92 2,54	1,87 2,45	1,84 2,40	1,80 2,32	1,77 2,29	1,74 2,23	1,72 2,19	1,71 2,17	
26	4,22 7,72	3,37 5,53	2,98 4,64	2,74 4,14	2,59 3,82	2,47 3,59	2,39 3,42	2,32 3,29	2,27 3,17	2,22 3,09	2,18 3,02	2,15 2,96	2,10 2,86	2,05 2,77	1,99 2,66	1,95 2,58	1,90 2,50	1,85 2,41	1,82 2,36	1,78 2,28	1,76 2,25	1,72 2,19	1,70 2,15	1,69 2,13	

$V_1 = dk$  pembilang

$V_2 = dk$ Penyebut	$V_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,42	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,98	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,9	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,6	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,6	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
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	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64

$V_1 = dk$  pembilang

$V_2 = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0	
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39	1,60
65	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,74	1,68	1,63	1,60	1,37
70	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37	1,56
70	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56	1,35
80	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35	1,53
80	7,01	2,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,62	1,56	1,53	1,32
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32	1,49
100	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48	2,41	2,32	2,24	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49	1,28
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28	1,43
100	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,43	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43	1,25
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25	1,37
150	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37	1,22
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,20	1,25	1,22	1,33
150	6,81	4,75	3,91	3,44	3,14	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,2	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33	1,28
200	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,8	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19	1,28
200	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,9	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28	1,13
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13	1,24
400	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19	1,08
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08	1,11
1000	6,66	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11	1,11
$\infty$	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00	1,00

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

$\alpha$ untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
$\alpha$ untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

## RIWAYAT HIDUP



**Febryan Muhammad.** Lahir di Jakarta pada 7 Februari 1992.

Anak kedua dari dua bersaudara. Beralamat di Jl. Kesemek Blok. C Gang. 1 no. 14A ,Kel. Semeper Barat, kec. Cilincing,

Jakarta Utara 14130. Pendidikan formal yang telah dijalani

dimulai dari TK Al Iman pada tahun 1997, SDN Kebun Baru

09 Pagi pada tahun 1998 sampai dengan tahun 2004, SLTPN 84 Jakarta Utara

pada tahun 2004 sampai dengan tahun 2007, SMAN 52 Jakarta pada tahun 2007

sampai dengan tahun 2010.

Pada tahun 2010 melalui jalan mandiri (PENMABA) diterima menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Tata Niaga.

Selama perkuliahan memiliki pengalaman mengajar di SMKN 40 Jakarta sebagai guru mata pelajaran Menemukan Peluang Baru dan Penagihan Pembayaran pada tahun 2013, dan memiliki pengalaman praktik kerja lapangan di PT. Pelabuhan Indonesia II di bagian Pusat Pelayanan Satu Atap (PPSA).