

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
(*OCB*) PADA KARYAWAN PT PAESA PASINDO
ENGINEERING DI JAKARTA**

**FERY SETYAWAN
8105092807**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) ON EMPLOYEES AT PT. PAESA PASINDO ENGINEERING IN JAKARTA

**FERY SETYAWAN
8105092807**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM EDUCATION OF ECONOMIC
CONCENTRATE EDUCATION OF OFFICE
ADMINISTRATION
DEPARTEMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2015**

ABSTRAK

FERY SETYAWAN. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan PT Paesa Pasindo Engineering, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada PT Paesa Pasindo Engineering. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung sejak bulan November sampai dengan Desember 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* melalui pendekatan kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Paesa Pasindo Engineering. Teknik pengambilan sampel adalah teknik proporsional acak sederhana (*Proportional Random Sampling*) sebanyak 65 sampel. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja) dan Y (*OCB*) diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil uji F_{tabel} diketahui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap *OCB* yang dilihat dari F_{hit} (34,752) > F_{tabel} (3,145). Lalu secara parsial variabel Motivasi Kerja memiliki t_{hit} (4,741) > t_{tabel} (1,670). Dapat diketahui Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *OCB*. Kepuasan Kerja memiliki t_{hit} (4,208) > t_{tabel} (1,670). Dapat diketahui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *OCB*. Adanya nilai R^2 sebesar 0,529 yang artinya bahwa *OCB* dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 52,9 % dan sisanya 47,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

FERY SETYAWAN, *The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction toward the Organizational Citizenship Behaviour (OCB) On Employee At PT Paesa Pasindo Engineering, Jakarta : Concentrations of Education Administration Office, Educational Studies Program in Economic, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2015.*

This study aims to determine the influence of work motivation and job satisfaction toward the organizational citizenship behaviour (OCB) at PT Paesa Pasindo Engineering. This research was conducted over two months from November to December 2014. The research method used is survey method through causality approach. This study population is an employee of PT Paesa Pasindo Engineering. The sampling technique is Proportional Random Sampling as many as 65 samples. The instrument used to obtain data on the X_1 variable (work motivation), X_2 (job satisfaction) and Y variable (OCB) was measured using a Likert scale. Data account which used is SPSS. From the results of F test, found that work motivation and job satisfaction simultaneously influence to OCB seen from $F_{count}(34,752) > F_{table}(3,145)$. Then partially, work motivation has $t_{count}(4,741) > t_{table}(1,670)$. That means that work motivation has a positive effect to OCB. Job satisfaction has $t_{count}(4,208) > t_{table}(1,670)$. That means that job satisfaction has a positive effect to OCB. Beside that, the result of R^2 equal to 0,529 which means that work motivation and job satisfaction can explained OCB equal 52,9 % and 47,1 % explained with another variable.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Dedi Purwana ES., M.Bus
NIP. 196712071992032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S., S.Pd, M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua		26 Jan 2015
2. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd, M.M</u> NIP. 198101142008122002	Sekretaris		26 Jan 2015
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, M.M</u> NIP. 195502221986022001	Penguji Ahli		26 Jan 2015
4. <u>Umi Widyastuti, S.E, M.E</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing I		26 Jan 2015
5. <u>Maisaroh, S.E, M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		11 Feb 2015

Tanggal Lulus : 20 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 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

A handwritten signature in black ink is written over a blue and green 6000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METRAI KEPOLISIAN' and '6000'. The signature is written in a cursive style.

FERY SETYAWAN

NIM. 8105092807

MOTTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri".

(Al-Qur'an, Surat Ar-Ra'd: 11)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(Al-Qur'an, Surat Al Baqarah: 286)

"Barangsiapa merintis jalan mencari ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga."

(Hadist Riwayat Muslim)

Alhamdulillah kuucapkan Syukur kepada-Mu Ya Allah, atas selesainya skripsi ini. Kupersembahkan SKRIPSI ini hasil kerja keras atas perjuangan ku selama kuliah di Universitas Negeri Jakarta ini untuk kedua orang tuaku Bapak dan Ibu yang telah berjuang dan selalu mendo'akan anak-anaknya. Adikku yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Kakek dan Nenekku tersayang yang selalu mendo'akan cucu-cucunya. Serta Sahabat-Sahabat seperjuangan ku yang tetap solid untuk saling membantu dan memberikan semangat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim,

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridho-Nya yang memberikan jalan kemudahan dalam kesulitan-kesulitan serta kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya. Amin.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi yang besar, bimbingan dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, ijinkanlah dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Umi Widyastuti, SE., ME., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Maisaroh SE., M.SI., selakuDosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan masukan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi UNJ.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ.
6. Drs. Dedi Purwana, E.S, M. Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
7. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan kasih sayang, dukungan dan do'a restu yang tulus ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Eddy Justinus, selaku HRD& GA PT. Paesa Pasindo Engineering terima kasih atas izin diberikannya kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Seluruh *officer & staff* karyawan PT. Paesa Pasindo Engineering.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membaca atau pihak yang membutuhkan guna memajukan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Jakarta, Januari 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
MOTTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	10

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual	
1. <i>Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	11
2. Motivasi Kerja (X_1).....	17
3. Kepuasan Kerja (X_2)	24
B. Hasil Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Teoretik	35
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
1. Tempat Penelitian	38
2. Waktu Penelitian.....	39
C. Metode Penelitian	39
D. Populasi dan Sampling.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Variabel Y)	
a. Definisi Konseptual	41
b. Definisi Operasional	41
c. Kisi-kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	41
d. Validasi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	43
2. Variabel Motivasi Kerja (Variabel X_1)	
a. Definisi Konseptual	45

b. Definisi Operasional	45
c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	45
d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja	47
3. Variabel Kepuasan Kerja (Variabel X ₂)	
a. Definisi Konseptual	49
b. Definisi Operasional	49
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	49
d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja.....	51
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	53
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Linearitas.....	55
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	56
b. Uji Heteroskedastisitas.....	57
3. Persamaan Regresi.....	57
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	59
b. Uji t	60
5. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data *Organizational Citizenship Behaviour* (*Y*) 63
2. Data Motivasi Kerja (X_1) 66
3. Data Kepuasan Kerja (X_2)..... 69

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

- a. Uji Normalitas 72
- b. Uji Linearitas..... 74

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinearitas 75
- b. Uji Heteroskedastisitas..... 76

3. Persamaan Regresi..... 77

4. Uji Hipotesis

- a. Uji F..... 78
- b. Uji t 80

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 82

C. Interpretasi Hasil Penelitian 83

D. Keterbatasan Penelitian 84

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 86

B. Implikasi 88

C. Saran 89

DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95
RIWAYAT HIDUP	157

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian.....	96
2.	Instrumen Uji Coba Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	97
3.	Instrumen Uji Coba Variabel Motivasi Kerja	99
4.	Instrumen Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja.....	101
5.	Instrumen Final Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	104
6.	Instrumen Final Variabel Motivasi Kerja	106
7.	Instrumen Final Variabel Kepuasan Kerja.....	108
8.	Data Hasil Uji Coba Variabel Y(<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>)	111
9.	Data Validitas Variabel Y(<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>).....	112
10.	Data Reliabilitas Variabel Y(<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>).....	114
11.	Data Hasil Uji Coba Variabel X ₁ (Motivasi Kerja)	116
12.	Data Validitas Variabel X ₁ (Motivasi Kerja)	117
13.	Data Reliabilitas Variabel X ₁ (Motivasi Kerja)	119
14.	Data Hasil Uji Coba Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja).....	121
15.	Data Validitas Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja)	122
16.	Data Reliabilitas Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja).....	125
17.	Data Final Variabel Y(<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>).....	127
18.	Data Final Variabel X ₁ (Motivasi Kerja)	129
19.	Data Final Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja).....	131
20.	Tabulasi Data Variabel X ₁ ,X ₂ dan Y.....	133

21. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	134
22. Grafik Histogram Variabel Y.....	135
23. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1	136
24. Grafik Histogram Variabel X_1	137
25. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2	138
26. Grafik Histogram Variabel X_2	139
27. Rata-rata Hitung Skor <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	140
28. Rata-rata Hitung Skor Motivasi Kerja	141
29. Rata-rata Hitung Skor Kepuasan Kerja.....	142
30. Uji Normalitas.....	143
31. Uji Linearitas.....	144
32. Uji Multikolinearitas& Uji Heteroskedastisitas	145
33. Analisis Regresi Linear Berganda.....	146
34. Tabel r (<i>Pearson Product Moment</i>)	147
35. Tabel Penentuan Sampel (Tabel Isaac dan Michael)	148
36. Tabel F	149
37. Tabel t	151
38. Data Karyawan Tetap PT Paesa Pasindo Engineering.....	152
39. Struktur Organisasi PT Paesa Pasindo Engineering	154
40. Surat Izin Penelitian	155
41. Surat Keterangan Penelitian.....	156
42. Daftar Riwayat Hidup	157

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Data <i>Resign</i> Karyawan PT Paesa Pasindo Engineering	7
III.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	40
III.2	Kisi – Kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	42
III.3	Skala Penilaian Instrumen <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	43
III.4	Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja	46
III.5	Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja.....	47
III.6	Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	50
III.7	Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja	51
III.8	Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi.....	62
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	64
IV.2	Rata – rata Hitung Skor <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	65
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	66
IV.4	Rata – rata Hitung Indikator Skor Motivasi Kerja.....	67
IV.5	Rata – rata Hitung Sub Indikator Skor Motivasi Kerja.....	68
IV.6	Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	70

IV.7	Rata – rata Hitung Skor Kepuasan Kerja.....	71
IV.8	Hasil Uji Normalitas Data.....	72
IV.9	Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja.....	74
IV.10	Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja.....	75
IV.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
IV.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
IV.13	Koefisien Regresi Linear	77
IV.14	Hasil Uji F.....	79
IV.15	Hasil Uji t.....	81
IV.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y).....	64
IV.2	Grafik Histogram Motivasi Kerja (X_1)	67
IV.3	Grafik Histogram Kepuasan Kerja (X_2).....	70
IV.4	Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini mendorong banyaknya persaingan antar perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini memacu setiap perusahaan untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam perusahaan, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan dan menggerakkan perusahaan, serta mengembangkan dan mempertahankan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Selain itu sumber daya manusia juga sebagai salah satu elemen utama yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak saja membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju.

Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerjanya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya. Perusahaan tentunya perlu senantiasa melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Tuntutan suatu perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang mau melakukan hal-hal di luar tugas formal mereka bagi perusahaan tanpa mendapat imbalan untuk mendukung perusahaan bertahan dalam kompetensi dan mencapai keberhasilan. Perilaku karyawan yang seperti ini dinamakan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan

pada manajemen perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, maka dapat diharapkan perusahaan tersebut akan mampu menghadapi persaingan dan tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Dengan demikian, agar tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dan tercapainya tujuan perusahaan diperlukan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Perusahaan tentunya harus dapat mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya perilaku kewargaan. Perilaku OCB antara lain dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, pengembangan karir, stres kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Tingkat sampai dimana seseorang memihak sebuah pekerjaan dan berpartisipasi aktif di dalamnya merupakan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat membuat seorang karyawan berperilaku OCB karena mereka melaksanakan pekerjaan mereka dengan senang hati dan lebih tekun termasuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan di luar tanggung jawabnya. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah maka mereka akan melaksanakan tugas dengan terpaksa. Ini jelas akan berpengaruh terhadap OCB karyawan yang mengakibatkan OCB menurun.

Faktor pengembangan karir karyawan penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini penting karena harapan-

harapan terhadap masa depan bagi seorang karyawan sangatlah berarti, dari harapan itu mereka akan memotivasi dirinya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dengan begitu, karyawan tidak segan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan termasuk melakukan kegiatan diluar tanggung jawab pekerjaannya dengan sukarela yang merupakan bagian dari OCB. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawan dalam pengembangan karirnya, sehingga banyak karyawan yang tidak memberikan loyalitas penuh kepada perusahaan atau karyawan cenderung ingin keluar dari perusahaan dimana tempatnya bekerja. Hal ini membuat OCB karyawan rendah.

Ketika beban kerja yang dialami karyawan yang diberikan terlalu berlebihan maka stres kerja dapat dialami oleh karyawan. Stres yang rendah akan membuat karyawan tidak merasakan beban yang berlebihan terhadap pekerjaannya sehingga membuat mereka senang melakukan pekerjaan diluar tugas mereka dimana hal tersebut merupakan perilaku OCB. Akan tetapi sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi akan membuat mereka enggan melakukan hal-hal diluar pekerjaan mereka. Dan hal ini jelas akhirnya karyawan tidak memberikan OCB.

Salah satu faktor penting yang juga mempengaruhi OCB adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Karyawan yang berperilaku OCB

misalnya karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas, hal ini didorong dari motivasi kerja karyawan itu sendiri. Namun sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja akan menyelesaikan pekerjaannya dengan karena perasaan terpaksa atau menganggap pekerjaannya hanyalah sebagai suatu kewajiban yang harus diselesaikan. Hal ini membuat perilaku OCB karyawan di perusahaan menjadi rendah.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Perasaan karyawan terhadap perusahaan yang memperkerjakan mereka merupakan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi maka ia memiliki ikatan atau hubungan antara dirinya dengan perusahaan di tempat ia bekerja. Ia rela melakukan pekerjaan apa yang diluar dari tanggung jawabnya ketika ia merasa atau memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan dan juga ketika ia masih memiliki kewajiban yang harus dibayar, hal ini menunjukkan OCB muncul dalam dirinya. Namun sebaliknya jika karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan membuatnya enggan untuk melakukan perilaku OCB seperti melakukan pekerjaan diluar kewajibannya. Hal ini mempengaruhi dan membuat OCB rendah.

Faktor terakhir yang juga penting dalam mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan terhadap pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan

akan merasa puas akan hal-hal yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan dapat lebih memperlihatkan OCB dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Dan sebaliknya, apabila perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka akan membuat karyawan tidak mepedulikan tujuan perusahaan. Sehingga mereka cenderung tidak peduli dengan lingkungan sekitarnya yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini membuat OCB karyawan rendah.

PT. Paesa Pasindo Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi industri, baik dalam skala regional maupun nasional. Proyek dari PT. Paesa Pasindo Engineering diantaranya adalah konstruksi jalan, drainase, gedung, pipa, *mechanical* dan *electrical* bahkan lingkungan proyek.

Perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi ini tentunya memiliki segudang bidang pekerjaan yang tentunya menuntut sumber daya manusia yang tinggi agar tercapainya tujuan serta kemajuan perusahaan. Memberikan pelayanan kepada client proyek merupakan hal yang penting dimana tidak dilakukan secara individu saja akan tetapi harus memiliki sikap diluar pekerjaan formal seperti saling tolong menolong, membantu menyelesaikan tugas karyawan lain yang kesulitan, dan sebagainya sehingga diperlukan perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Paesa. Perilaku ekstra atau OCB pada diri karyawan tentu tidak dapat

tercipta dengan sendirinya melainkan dapat tercipta diantaranya dengan adanya motivasi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Masalah OCB dapat terjadi di perusahaan manapun, termasuk perusahaan konstruksi yaitu PT. Paesa Pasindo Engineering. Berdasarkan data yang diolah peneliti, ditemukan tindakan *resign* yaitu karyawan yang mengundurkan diri. Berikut dapat dilihat data *resign* karyawan pada PT. Paesa Pasindo Engineering :

Tabel I.1
Data *Resign* Karyawan PT. Paesa Pasindo Engineering
Periode Tahun 2010-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Resign
2010	129	5
2011	133	7
2012	131	9
2013	134	6

Sumber : PT. Paesa Pasindo Engineering (data diolah peneliti)

Berdasarkan data *resign* diatas terdapat sejumlah karyawan yang melakukan *resign*. Hal ini menunjukkan suatu bentuk ketidaktoleransian karyawan terhadap tempat kerja yang mungkin dianggap kurang ideal, sehingga karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri. Tentu hal ini berbanding terbalik dengan salah satu dimensi dari OCB yaitu *sportmanship* yang menunjukkan suatu toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Jika karyawan memiliki *sportmanship* yang tinggi, maka karyawan akan terus bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut apapun keluhannya dan tetap memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dan berhubungan langsung dengan perilaku OCB. Apabila faktor-faktor tersebut bisa dikendalikan dengan baik dan juga dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan maka karyawan akan rela berkorban demi perusahaan. Dengan demikian peneliti mengangkat masalah tersebut menjadi suatu penelitian yang berkaitan dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Untuk itu berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka peneliti mengambil judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan pada PT. Paesa Pasindo Engineering"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rendah dan kurangnya perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja yang rendah
2. Kurang memperhatikan sistem pengembangan karir
3. Tingginya stres kerja karyawan
4. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan
5. Rendahnya komitmen organisasi dalam diri karyawan
6. Kepuasan kerja karyawan yang masih kurang

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan diatas yang telah diidentifikasi, sangatlah luas dan kompleks. Oleh karena keterbatasan waktu dan dana, maka penelitian ini hanya dibatasi pada:

1. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.
2. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.
3. Pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. "Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*?"
2. "Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*?"
3. "Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*?"

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behaviour (OCB)* di dalam suatu perusahaan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti-peneliti yang berminat meneliti masalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

3. Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan untuk menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behaviour (OCB)* karyawan di dalam perusahaan.

4. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bersifat ilmiah mengenai hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Dalam meningkatkan sumber daya manusia maka individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi perlu memiliki perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya perilaku yang sesuai perannya saja (*in-role*), namun juga diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *extra role* dari para individu. Perilaku *extra-role* yaitu perilaku yang ditunjukkan oleh individu diluar kewajibannya atau sering disebut juga sebagai perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Menurut Organ dan Konovsky yang dikutip oleh Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin mengatakan:

*Organizational citizenship behaviour are those voluntary, "above the call of duty" behaviour that some feel not only contribute to company success but are necessary for success. These may include "talking up" the firm to outsiders, helping coworkers, and offering useful suggestions"*¹.

Dapat diartikan *organizational citizenship behaviour* merupakan kesukarelaan "diatas panggilan tugas", perilaku dimana beberapa orang merasa tidak hanya memberi kontribusi bagi keberhasilan perusahaan tapi sangat dibutuhkan untuk keberhasilan. OCB dapat termasuk "pembicaraan

¹ Paul D. Sweeny & Dean B. Mc Farlin, *Organizational Behaviour: Solution for Management* (New York: The McGraw-Hill Companies, Incs, 2002),h.61

kesuksesan" perusahaan kepada pihak luar, membantu rekan kerja dan menawarkan saran-saran yang bermanfaat.

Senada dengan pendapat diatas, Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach yang dikutip S. Gayle Baugh dan Sherry E. Sullivan mengatakan : "*organizational citizenship behaviour (OCB) are voluntary behaviour engaged in by employees, outside the scope of the formal reward system, that are directed toward helping coworkers or the organization as a whole*"². Dapat diartikan *organizational citizenship behaviour (OCB)* adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar lingkup sistem penghargaan formal, diarahkan untuk membantu rekan kerja atau organisasi secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku secara sukarela yang dilakukan oleh setiap individu di luar lingkup formal.

Selain itu Schanke yang dikutip oleh Paul E. Spector, "*OCB is behaviour that goes beyond the formal requirement of a job. It consist of those voluntary things employees do to help their coworkers and employers*"³. Dapat diartikan OCB merupakan perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal. Ini terdiri dari hal-hal sukarela yang dilakukan karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan perusahaan.

Menurut Jerald Greenberg bahwa, "*organization citizenship behaviour is an informal form of behaviour in which people go beyond what is formally*

² S. Gayle Baugh & Sherry E. Sullivan, *Maintaining Focus, Energy and Options Over the Career* (USA: IAP-Information Age Publishing, Inc, 2009),h. 13

³ Paul E. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences* (USA: Sage Publications. Inc, 1997),h. 57

expected of them to contribute to the well-being of their organization and those in it"⁴. Dapat diartikan *organizational citizenship behaviour* adalah bentuk perilaku informal di mana seseorang berperilaku melebihi peran kerja formal untuk kesejahteraan organisasi.

John Slocum dan Don Hellriegel mengemukakan "*organizational citizenship behaviour is exceeds formal job duties and is often necessary for the organization's survival, including its image and acceptance*"⁵. Dapat diartikan *organizational citizenship behaviour* adalah perilaku yang melebihi tugas pekerjaan formal dan sering diperlukan untuk kelangsungan hidup organisasi, termasuk citra dan penerimaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang melebihi persyaratan pekerjaan formal yang secara sukarela dilakukan oleh karyawan untuk membantu rekan kerja atau organisasi secara keseluruhan.

Richard L. Daft juga mengatakan hal yang sama "*organizational citizenship behaviour* yaitu perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi"⁶.

Robbins dan Timothy yang mendefinisikan OCB sebagai "perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif"⁷.

⁴ Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Behaviour In Organization* (New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2008), p. 433

⁵ John W. Slocum & Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behaviour* (South-Western: Cengage Learning, 2011),h. 184

⁶ Richard L. Daft. *Manajemen Edisi Kelima* (Jakarta: Eirlangga, 2002), h.10

⁷ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Buku I*, Edisi 12 (Jakarta: Salemba Empat, 2008),h.40

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang bukan bagian dari pekerjaan formal yang memiliki peran penting dalam mendukung kesuksesan organisasi.

Podsakoff, Mackenzie, Moorman & Fetter, menyatakan lima dimensi dari OCB, yang terdiri dari:

1. *Altruism* (*helping others*),
2. *Conscientiousness* (*going beyond the minimum role requirements*),
3. *Civic virtue* (*participating in, involving in, and concerning about the life of the company*),
4. *Sportsmanship* (*tolerating unfavorable circumstances without complaining*),
5. *Courtesy* (*preventing work related problems from occurring*)⁸.

Dapat diartikan, Podsakoff, Mac Kenzie, Moorman dan Fletter menyatakan lima dimensi OCB yaitu:

1. **Altruism** (membantu orang lain)
2. **Sifat kehati-hatian** (melampaui persyaratan peran minimum)
3. **Kesopanan** (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi)
4. **Bersifat sportif** (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh)
5. **Kewargaan yang baik** (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan)

Selain itu Frances juga mengemukakan lima dimensi OCB, yaitu:

1. **Altruism**, menolong orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. **Conscientiousness**, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. **Civic virtue**, perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaanyang ditekuninya.
4. **Sportsmanship**, perilaku yang menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh. Pegawai yang memiliki dimensi

⁸ Minwir Al-Shammari, *Knowledge Management in Emerging Economies: Social, Organizational and Cultural Implementation* (USA:IGI Global, 2011),h. 176

dalam tingkatan yang tinggi akan berperilaku positif dan menghindari keluhan yang tidak perlu.

5. **Courtesy**, usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja. Pegawai yang memiliki bidang ini dalam tingkatan yang tinggi adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain⁹.

Kedua pendapat diatas juga didukung oleh Greenberg & Baron yang mengatakan :

Although OCB can take many forms, these behaviours generally fall into five basic categories:

1. *Those involving actions that help another person and appear to be **altruistic**. Have you ever offered aid to a coworker with a difficult project? If so, so you have engaged in this type of OCB.*
2. *Those involving **conscientiousness**. That is, going will beyond the minimum requirements in areas such as attendance, obeying rules, taking breaks and so on. If you pride your self on never missing a day at work, you are engaging in this type of OCB.*
3. *Those involving participating in and showing concern about your life of the organization. Often termed **civic virtue**, this includes behaviours such as attending voluntary meetings and getting actively involved in those event.*
4. *Those involving **sportmanship**. That is, a willingness to tolerate less-than-ideal circumstances without complaining. If you ever followed the dictum "grin and bear it!" while at work, then you have engaged in such behaviour.*
5. *Those involving **courtesy**. That is, being polite and behaving in a manner that prevents interpersonal problems with others¹⁰.*

Dapat diartikan, walaupun OCB dapat mempunyai banyak bentuk, perilaku ini umumnya masuk ke dalam lima kategori dasar, yaitu:

1. Tindakan membantu orang lain atau *altruistic*. Apakah anda pernah menawarkan bantuan kepada rekan kerja dengan proyek sulit? Jika demikian Anda telah terlibat dalam jenis OCB ini.

⁹ Teman Koesmono, "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya", Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 5 No.1, Maret 2006, h. 85-86

¹⁰ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, Behaviour in Organizations, International Edition (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000), h. 372

2. Mereka melibatkan *conscientiousness*. Artinya perilakunya melampaui persyaratan minimum seperti kehadiran, mematuhi aturan, beristirahat dan sebagainya. Jika anda bangga terhadap diri anda tidak pernah absen di tempat kerja, anda sedang terlibat dalam jenis OCB ini.
3. Mereka berpartisipasi dan menunjukkan keprihatinan tentang kehidupan organisasi. Sering disebut *civic virtue*, termasuk perilaku ini seperti menghadiri pertemuan dengan sukarela dan semakin aktif terlibat dalam acara tersebut.
4. Mereka terlibat *sportsmanship*. Artinya kemauan mentoleransi keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh. Jika anda pernah mengikuti perkataan "sanggup menahan itu!" sambil bekerja, maka anda telah terlibat dalam perilaku ini.
5. Mereka melibatkan *courtesy*. Artinya, bersikap sopan dan berperilaku dengan cara mencegah masalah interpersonal dengan orang lain.

Organizational Citizenship Behaviour terlihat pada karyawan yang memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dalam beberapa hasil penelitian diantaranya yaitu hasil penelitian Nio & Edy bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB pada CV Supratex.¹¹

Hal diatas juga sejalan dengan hasil penelitian Bening & Ratni bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara sebagian (*partiallty mediate*) pada hubungan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.¹²

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki lima dimensi utama yaitu *altruism* (membantu orang lain), *courtesy* (mencegah terjadinya masalah), *civic virtue* (berpartisipasi dan

¹¹ Antonio, Nio Erick & Eddy M. Sutanto. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour di CV SUPRATEx. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2. No. 1 2014, hal 7

¹² Panggalih, Bening & Ratni Zulaicha. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Telkom Tegal. Performance Vol. 16 No.2 September 2012, ISSN : 1829-6467, hal. 13

terlibat dalam organisasi), *conscientiousness* (melampaui persyaratan minimum) and *sportmanship* (bertoleransi tanpa mengeluh).

Jadi dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku secara sukarela yang melebihi persyaratan pekerjaan formal yang dilakukan untuk membantu rekan kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. OCB memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness* and *sportmanship*.

2. Motivasi Kerja (X₁)

Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sebagai pusat penggerak kegiatan di dalam organisasi karena motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan sumber daya manusia organisasi. Hal ini penting agar organisasi bisa bertahan dalam menghadapi kompetisi yang semakin pesat.

Menurut Sri Budi Chantika dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, "Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja"¹³.

Martoyo mengemukakan bahwa "Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain, pendorong semangat kerja"¹⁴.

¹³ Sri Budi Chantika, MSDM (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2005), p. 142

¹⁴ Susilo Martoyo, MSDM, Edisi 3 (Yogyakarta: BPFE, 2005, p.155

Sedangkan, Soedirman & Tarwaka berpendapat bahwa "Motivasi kerja merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk pencapaiannya"¹⁵.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang yang membangkitkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Robbins berpendapat bahwa "Work motivation is the set of internal and external forces that causes an employee to a choose a course of action and engage in certain behaviors"¹⁶.

Dimana artinya motivasi kerja adalah himpunan kekuatan-kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

Menurut T. Hani Handoko & Sukanto Reksohadiprojo berpendapat bahwa, "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan"¹⁷.

Sependapat dengan dua pendapat diatas Robert L. Mathis dan John H.

¹⁵ Prof. DR. Hj. Soedarmayanti, M.Pd., APU, *Tata Keja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju : 2009), h 214

¹⁶ Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 12th. Singapore: Mc Graw Hil, 2007), h. 101

¹⁷ T. Hani Handoko & Sukanto Reksohadiprojo. *Organisasi Perilaku*, (Yogyakarta : BPF : 2000), h. 292

Jackson berpendapat bahwa "Motivasi adalah hasrat didalam perilaku seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan"¹⁸.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah perilaku seseorang yang menyebabkan atau mendorong keinginan individu untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan.

Bennet juga mengemukakan bahwa "*An employee's motivation to work consist of all the drives, force and influence conscious or unconscious that cause the employee to want to achieve certain aims*"¹⁹.

Dapat diartikan bahwa motivasi kerja dalam bekerja terdiri dari semua gaya gerak, kekuatan, dan pengaruh yang disadari maupun yang tidak disadari, yang menyebabkan pengurus organisasi ingin mencapai tunjuan tertentu.

Hasibuan menjelaskan bahwa "Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan"²⁰.

Manullang mengatakan bahwa "Motivasi kerja merupaan keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada pengurus organisasi sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dsn ekonomis"²¹.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak atau kekuatan yang menciptakan seseorang

¹⁸ Robert L. Mathis dan John H. Jackson. Mana jemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Salemba Empat : 2001), h. 8

¹⁹ Roger Bennet, Orgnaizational Behavior, Thrid Edition, (London: Prentice Hall, 1997), p.102

²⁰ Melayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p.143

²¹ Marihot Manullang, Manajemen Personalialia, (Jakarta: Gajah Mada Universith Press, 2006), p. 193

bergairah kerja sehingga mau bekerja dengan efektif agar tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Richard L. Daft, Motivasi Kerja adalah **dorongan**, baik dalam diri atau luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu²².

Selain itu menurut Gibson, et.al., motivasi kerja merupakan kekuatan atau **dorongan** yang ada dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu²³.

Hal ini juga sependapat dengan Sri Adiarti, bahwa motivasi kerja adalah suatu **dorongan** yang dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan²⁴.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan baik dalam maupun luar diri individu untuk melakukan tindakan tertentu.

Menurut Uno, motivasi kerja adalah **dorongan** yang muncul dari diri seseorang untuk **melaksanakan tugas** secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing²⁵.

Dan juga menurut Peni Wuriastuti Muninggar, motivasi kerja adalah ide pokok yang berpengaruh besar terhadap segenap tingkah laku manusia, atau

²² Richard L. Daft, Manajemen (Jakarta: Erlangga, 2003), hal. 91

²³ Mamik, Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 2, Mei 2009, hal. 372

²⁴ Sri Adiarti, Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja, *Jurnal Kependidikan*, Vol. 3, No. 1, Juni, 2002, hal. 210

²⁵ Hamzah B. Uno, teori Motivasi dan Pengukurannya analisis di bidang pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 87

bisa juga diartikan sebagai besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk **melaksanakan tugas-tugas** pekerjaannya²⁶.

Sejalan dengan pendapat diatas, Husain Umar berpendapat bahwa motivasi kerja adalah **dorongan**, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku, untuk **melaksanakan tugas-tugas** dengan baik, dalam lingkup pekerjaannya²⁷.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara keseluruhan

Menurut Veithzal Rivai, motivasi kerja adalah suatu **dorongan** yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan atau **memenuhi kebutuhannya**²⁸.

Hal ini juga dikemukakan oleh Robbins yang berpendapat, *defines work motivation as the willingness to exert high levels of effort towards organizational goals, conditioned by the efforts ability to satisfy some individual needs*²⁹.

Diartikan secara bebas, menurut Robbins motivasi kerja didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk

²⁶ Peni Wuriastuti Muninggar, Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO), *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*, Vol. 4, No. 14, Desember 2005, hal. 70

²⁷ Husain Umar, *Metode Riset Bisnis*, cetakan kedua (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), hal. 275

²⁸ Veithzal Rivai,

²⁹ Olusanya Samuel Olumuyiwa, Awotungase, Suleiman Adelaja and Oyebo, Afees Oluwatosin, Motivation, an Engine for Organizational Performance, a case Study of Lagos State University, External System, *IOSR Journal of Business and Management* Volume 6, Issue 2 (Nov. - Dec. 2012), p. 31

mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk **memenuhi suatu kebutuhan** individual.

Sedangkan menurut Sasmoko, motivasi kerja adalah **dorongan** internal dan eksternal seseorang agar bekerja lebih baik untuk **memenuhi kebutuhan** yang ditetapkan sebagai tujuan³⁰.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk memenuhinya yang ditetapkan sebagai tujuan.

Menurut Husaini Usman, motivasi kerja diartikan sebagai **keinginan** atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja³¹.

Selain itu menurut Sedarmayanti, motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah/tertuju untuk **mencapai tujuan** organisasi perusahaan³².

Dan juga Muhammad Arifin Ahmad berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu **keinginan** dalam diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku tertentu dalam rangka **mencapai tujuan** yang telah ditetapkan³³.

³⁰ Sasmoko, Kepemimpinan Kerja Karyawan, *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. V, No. 1, Juni 2002, hal. 74-75

³¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori dan Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 250

³² Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, (Bandung: T. Rafika Aditama, 2011), hal. 400

³³ Muhammad Arifin Ahmad, "Hubungan Antara Intelegensi, Pengetahuan Evaluasi Bimbingan dan Konseling dan Motivasi Kerja Dengan kinerja Guru Pembimbing SMU Di Sulawesi Selatan", *Jurnal Pancaran Pendidikan*, Agustus, 67, Hal. 1026

Sependapat dengan pendapat diatas, Ibrahim Bafadal juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah **keinginan** (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka **mencapai tujuan** tertentu³⁴.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri individu yang melatarbelakangi seseorang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa para ahli dan peneliti yang menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour* yaitu diantaranya penelitian oleh Radig dalam David (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karena ketika karyawan termotivasi maka akan mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya.³⁵

Selain itu juga hubungan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour* didukung oleh hasil penelitian Bening & Ratni bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.³⁶

³⁴ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 70

³⁵ Soentoro, David Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Kepuasan Kerja di PT. SUCOFINDO", Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa, 2013, h.2

³⁶ Panggalih, Bening & Ratni Zulaicha. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Telkom Tegal. *Performance* Vol. 16 No.2 September 2012, hal. 12

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dua indikator utama yaitu dorongan dan keinginan, dimana masing-masing indikator memiliki sub indikator. Dorongan terbagi menjadi dua sub indikator yaitu memenuhi kebutuhan dan melaksanakan tugas, sedangkan keinginan hanya terbagi menjadi satu sub indikator yaitu mencapai tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang berupa perilaku yang mendorong seseorang tersebut menciptakan gairah kerja sehingga mau bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan tertentu. Motivasi Kerja memiliki dua indikator yaitu dorongan dan keinginan.

3. Kepuasan Kerja (X₂)

Wexley & Yuki (dalam As'ad) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah *"Is the way an employee feels about his her job"*³⁷. Diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hellriegel dan Slocum yang mengatakan bahwa *"job satisfaction is a feelings reflecting attitudes individual toward a job"*³⁸. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Definisi diatas sependapat oleh Stephen P. Robbins yang mengemukakan bahwa, *"job satisfaction as a positive feeling about one's job resulting from an*

³⁷ Moh. As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri edisi ke-4* (Yogyakarta:Liberty) hal. 104

³⁸ Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr., *Organizational Behaviour Tenth Edition*, (South-Western: Thomson, 2004), hal. 51

evaluation of its characteristic"³⁹. Dapat diartikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Husein Umar menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka"⁴⁰. Selain itu Newstrom dan Devis berpendapat bahwa, "*job satisfaction is a set favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work*"⁴¹. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan emosi dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Hal ini sependapat dengan Wexley dan Yulk yang menyatakan bahwa, "kepuasan kerja yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan"⁴².

T. Hani Handoko juga mendefinisikan bahwa:

"Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadilan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sifat positif karyawan

³⁹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, terjemahan: Tim Indeks, (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hal. 99

⁴⁰ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma dan Berbasis Pemecahan Masalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 37

⁴¹ John W. Newstrom dan Keith Davis, *Op.cit.*,p. 208

⁴² Wexley, Kenneth N., Yulk, Gary A., *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 129

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya"⁴³.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami karyawan berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Menurut Kenneth N. Wexley "Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap - sikap terhadap pekerjaannya berdasarkan atas aspek - aspek pekerjaannya bermacam - macam"⁴⁴.

Robbins juga berpendapat dalam bukunya, bahwa:

*"Job satisfaction refers to an individual's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitudes toward the job; a person who is dissatisfied with his or her job holds negative attitudes about the job"*⁴⁵.

Dapat diartikan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang negatif tentang pekerjaannya.

Herman Sofyandi dan Iwa garniwa berpendapat bahwa:

"Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya"⁴⁶.

⁴³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002) hal. 193

⁴⁴ Kenneth N. Wexley, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005) hal, 129

⁴⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Op.cit.*, p. 79

⁴⁶ Herman Sofyandi, Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007) hal 90

Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Ivancevich, Gibson, Donnely dan Konopaske bahwa "*job satisfaction is an attitude that individuals have about their job. It result from their perception of the job*"⁴⁷. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka yang merupakan hasil pandangan mereka terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan sikap umum seseorang baik itu positif maupun negatif mengenai pekerjaannya.

Para ahli banyak yang mengemukakan tentang dimensi dari kepuasan kerja, diantaranya menurut Fred Luthans, *five job dimension have been identified to represent the most important characteristics of a job about which employees have affective response. These are:*

- 1) ***The work itself.*** *The extent to which the job provides the individual with interesting tasks, opportunities for learning and the chance to accept responsibility.*
- 2) ***Pay.*** *The amount of financial remuneration that is received and the organization.*
- 3) ***Promotions opportunities.*** *The chance for advancement in the organization.*
- 4) ***Supervision.*** *The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.*
- 5) ***Cowokers.*** *The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive*⁴⁸.

Dapat diartikan bahwa lima dimensi pekerjaan yang mewakili karakteristik yang paling penting dari pekerjaan, yaitu :

⁴⁷ Gibson, Ivancevich, Donnely & Konopaske, Organizations Behaviour, Structure, Processes Thirteenth Edition, (New York: Mc. Graw Hill, 2009),p. 372

⁴⁸ Freed Luthans, Organizational Behaviour Tenth Edition, (New York: McGraw-Hil, 2005), p.212

- 1) Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan tersebut memberika tugas-tugas yang menarik bagi individu, kesempatan belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji, jumlah remunerasi keuangan yang diterima dan sejauh mana ini dipandang adil bagi individu dalam organisasi
- 3) Peluang promosi, merupakan kemungkinan untuk maju dalam organisasi
- 4) Pengawasan dalam hal ini kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku bagi individu
- 5) Rekan kerja, yang saling membantu secara teknik dan mendukung secara sosial

Menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn menyatakan faktor-faktor pengukuran kepuasan kerja dalam '*Job Descriptive Index*' adalah:

1. *The work itself - responsibility, interest and growth*
2. *Quality of supervision - technical help and social support*
3. *Relationship with co-workers - social harmony and respect*
4. *Promotion opportunities - chances for further advancement*
5. *Pay - adequacy of pay and perceived equity vis-a-vis others*⁴⁹.

Dapat diartikan yaitu pekerjaan itu sendiri (tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas dari pengawasan (teknik membantu dan dorongan), hubungan dengan rekan kerja (hubungan yang harmonis dan dukungan), kesempatan untuk maju (maju lebih lanjut untuk masa depan) dan (gaji (upah yang cukup dan persepsi memiliki hak yang lain).

Selain itu menurut Gibson, Ivancevich Donnely dan Konopaske menyatakan dimensi yang dikaitkan dengan kepuasan kerja lima karakteristik yang paling penting.

1. *Pay. The amount received and the perceived equity of pay.*
2. *Job. The extent to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility.*
3. *Promotion opportunities. The availability of opportunities for advancement.*
4. *Supervisor. The supervisor's abilities to demonstrate interest ini and concern about employees.*

⁴⁹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour Twelfth Edition* (USA: Prentice-Hall, 2007), p. 30

5. **Co-workers.** *The extent to which co-workers are friendly, competent, and supportive*⁵⁰.

Dapat diartikan yaitu gaji/upah, jumlah yang diterima dan yang dirasakan adil dalam pembayaran. Pekerjaan, sejauh mana tugas-tugas pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab. Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju. Pengawas yaitu kemampuan pengawas untuk menunjukkan kepentingan dan kepedulian tentang karyawan. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja yang ramah, kompeten dan mendukung.

Banyak para ahli yang menyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Ilies, Scoot dan Judge yang dikutip oleh Gerard P. Hodgkinson & J. Kevin Ford dalam bukunya *"recently found that positive affect and job satisfaction predicted organizational citizenship behaviour"*⁵¹. Dapat diartikan baru-baru ini ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan merupakan penyebab *organizational citizenship behaviour*.

Selain itu pendapat Bettencourt, Gwinner dan Meuter yang dikutip oleh James Champbell dan Debra Nelson dalam bukunya, mereka menyatakan :

*"Job satisfaction has been shown to be related to many other important personal and organizational outcomes. It is related to organizational citizenship behaviour (behaviour that is above and beyond the call of duty). Satisfied employees are more likely to make positive comments about the company, refrain from complaining when things at work do not go well and help their coworkers"*⁵².

⁵⁰ Gibson, Ivancevich, Donnely dan Konopaske., Organizations Behaviour, Structure, Processes Thirteenth Edition, (New York: Mc. Graw Hill, 2009), p. 372

⁵¹ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, Behaviour in Organizations, International Edition (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2000),h.372

⁵² James Campbel Quick & Debra L. Nelson, Principles of Organizational Behaviour: Realities and Challenges, Sixth Edition (South-Western: Cengage Learning, 2009),h.123

Dapat diartikan kepuasan kerja telah terbukti berhubungan dengan banyak hasil lainnya yang pribadi dan organisasi. Hal ini terkait dengan *organizational citizenship behaviour* (perilaku yang berada di atas dan di luar panggilan tugas. Karyawan yang puas lebih cenderung untuk membuat komentar positif tentang perusahaan, menahan diri untuk mengeluh ketika hal-hal di tempat kerja tidak berjalan dengan baik dan membantu rekan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Dennis W. Organ dan Katherine Ryan mendukung kedua pendapat diatas, sebagaimana yang dikutip oleh Luthans dalam bukunya: "*Meta-analysis results that employees who are satisfied with their jobs participate more in prosocial, organizational citizenship behaviours(OCB)*"⁵³. Dapat diartikan yaitu hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Dennis W. Organ dan Katherine Ryan menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih berpartisipasi dalam Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) prososial daripada orang yang tidak puas.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan Teman Koesmono, dalam jurnalnya Teman menyatakan "kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap OCB"⁵⁴.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi utama yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

⁵³ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 (Yogyakarta: Andi, 2006),h.243

⁵⁴ Teman Koesmono, "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya", *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 5 No. 1, Maret 2006, h. 85-86

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh individu berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta positif maupun negatif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan, berikut ini dikemukakan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Bening Panggalih dan Ratni Zulaicha tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behaviour* dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Telkom Tegal. Hasil penelitiannya:
 - a. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan hal tersebut akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nya.
 - b. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*nya.
 - c. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan

kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja para karyawan.

- d. Motivasi mampu memberikan pengaruh sebagian (*partially mediated*) pada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan semakin baik bila diimbangi dengan motivasi yang dimiliki karyawan untuk terus meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*nya.

2. Nio Erick Antonio dan Eddy M. Sutanto tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Di CV Supratex. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji *t* pada variabel motivasi kerja, didapatkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada CV Supratex. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t hitung* sebesar 2,874 yang lebih besar dari nilai *t tabel* 1,991. Berusaha untuk berperilaku dengan baik menunjukkan bahwa adanya motivasi dari dalam diri sendiri untuk berusaha memperbaiki diri. Karyawan memiliki sifat positif terhadap perusahaan akan makin termotivasi untuk menampilkan perilaku OCB. Sesuai pernyataan yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005) bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di perusahaan.

Hasil uji t dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t *hitung* yang sebesar 7,968 lebih besar dari t *tabel* sebesar 1,991. Hal ini berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja yang berupa kepuasan terhadap gaji, pekerjaan, supervisi, promosi dan rekan kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB di CV Supratex. Sesuai dengan pernyataan dari Robbins dan Judge (2007) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, maka perasaan positif tersebut akan membuat karyawan berusaha berperilaku yang positif terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil uji F , didapatkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB pada CV Supratex. Hal ini dapat dilihat dari F *hitung* sebesar 71,578 yang lebih besar dari F *tabel* yaitu 3,114. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, tetapi didalam kasus CV Supratex, terlihat bahwa kepuasan kerja lebih memiliki pengaruh dominan daripada motivasi. Hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial yang dimiliki variabel kepuasan kerja sebesar 44,9% lebih besar dari variabel motivasi kerja yang hanya 9,6%, sehingga pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena hal itu lebih mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada peningkatan produktivitas. Hal itu dapat

terjadi karena motivasi yang tinggi menjadikan karyawan berperilaku yang baik serta memiliki mental kerja keras, ditambah dengan kepuasan kerja yang sudah terpenuhi, maka karyawan akan respect kepada perusahaan dan berusaha untuk membalas dengan kerja keras sehingga proses produksi dapat berjalan lebih cepat dan lebih efisien karena waktu proses dapat berkurang dan hasil produksi dapat lebih maksimal.

3. Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto dan Verry Ferdiana tentang Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hipotesis penelitian ini adalah : (1) ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB, (2) ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan OCB, (3) ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Populasi penelitian ini adalah karyawan Swalayan RLPL yang berjumlah 300 orang dan sampel penelitian berupa *purposive* sampel dengan ciri-ciri karyawan bagian kasir dan penjaga stand. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, skala motivasi kerja, dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesis 1 terbukti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB. Hipotesis 2 juga terbukti

bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB. Hipotesis 3 terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Tingkat OCB, dan motivasi kerja tergolong tinggi, dan kepuasan kerja tergolong sedang. Secara keseluruhan motivasi kerja dan kepuasan kerja menyumbang 48,7% faktor yang mempengaruhi OCB, dengan rincian peran motivasi kerja = 17,75% dan kepuasan kerja = 30,984%.

C. Kerangka Teoretik

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting demi mencapai tujuan sebuah organisasi organisasi. SDM mempunyai peran yang penting dalam organisasi, karena dengan sumber daya manusia yang tinggi maka sebuah organisasi diharapkan bisa mengikuti persaingan di era global saat ini.

Setiap perusahaan tentu harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Jika perusahaan mampu menciptakan sumber daya manusia yang sesuai dengan *job description* dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka perusahaan tersebut mempunyai sumber daya yang berkualitas.

Namun dalam setiap perusahaan, tentunya tidak hanya memerlukan dan menginginkan karyawan yang mau melakukan hal-hal yang yang terdapat dalam *job description* namun juga diperlukan perilaku diluar deskripsi pekerjaan atau peran ekstra karyawan yang disebut dengan perilaku kewargaan organisasi atau *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Perilaku tersebut

seperti membantu orang lain, melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, menghindari konflik dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki OCB tinggi dalam perusahaannya. OCB tinggi pada karyawan tidak dapat muncul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dan juga positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor penentu dari timbal balik yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan cenderung akan melakukan apa saja demi kebaikan perusahaan. Selain itu juga, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dan mencurahkan kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi timbulnya perilaku OCB. Ketika karyawan merasa puas maka akan timbul perilaku ekstra di luar pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Selain itu faktor yang juga tidak kalah pentingnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang berupa perilaku yang mendorong seseorang tersebut menciptakan gairah kerja sehingga mau bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan. Saat karyawan termotivasi maka karyawan tersebut akan berusaha untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang lebih baik lagi, bahkan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya. Selain itu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan

mengejar pekerjaannya dan memperlihatkan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka teoretik di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)
- b) Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)
- c) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Paesa Pasindo Engineering.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour*. Oleh karena itu untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT. Paesa Pasindo Engineering menggunakan instrumen penelitian dalam hal ini berupa kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Paesa Pasindo Engineering yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No.17 Jakarta Timur. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT Paesa Pasindo Engineering karena peneliti menemukan masalah yang terkait dengan judul penelitian di perusahaan tersebut, sebelumnya peneliti sudah melakukan wawancara langsung ketika melakukan observasi lapangan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, terhitung dari bulan November sampai dengan bulan Desember 2014. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat dan efektif bagi peneliti untuk mengadakan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan kausalitas yang menggunakan data primer untuk variabel bebas maupun variabel terikat. Dalam metode *survey* peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Alasan peneliti memilih metode ini untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya serta sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) dan (kepuasan kerja) yang mempengaruhi dan diberi simbol (X_1) dan (X_2), dengan variabel terikat (*organizational citizenship behaviour*) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol (Y).

D. Populasi dan Sampling

"Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin

dipelajari sifat-sifatnya"¹. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Paesa Pasindo Engineering yang berjumlah 136 orang. Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan dengan jabatan *Officer Staff* yang berjumlah 84 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan berdasarkan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi, maka sampel yang diambil berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
<i>Civil</i>	7	$7/84 \times 65 = 5,4$	5
<i>Building</i>	8	$8/84 \times 65 = 6,2$	6
<i>AMP</i>	8	$8/84 \times 65 = 6,2$	6
<i>ME</i>	7	$7/84 \times 65 = 5,4$	5
<i>Engineering</i>	6	$6/84 \times 65 = 4,6$	5
<i>Log-Equipment</i>	15	$15/84 \times 65 = 11,6$	12
<i>Marketing</i>	5	$5/84 \times 65 = 3,8$	4
<i>Finance-Accounting</i>	5	$5/84 \times 65 = 3,8$	4
<i>HRD-GA</i>	6	$6/84 \times 65 = 4,6$	5
<i>IT</i>	8	$8/84 \times 65 = 6,2$	6
<i>Audit & Risk Management</i>	5	$5/84 \times 65 = 3,8$	4
<i>MR</i>	4	$4/84 \times 65 = 3,1$	3
Jumlah	84		65

Sumber: Data diolah peneliti

¹ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 6

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behaviour (OCB) adalah perilaku secara sukarela yang melebihi persyaratan pekerjaan formal yang dilakukan untuk membantu rekan kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behaviour (OCB) diukur menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan lima dimensi utama yaitu *altruism* (membantu orang lain), *courtesy* (mencegah terjadinya masalah), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat dalam organisasi), *conscientiousness* (melampaui persyaratan minimum) and *sportmanship* (bertoleransi tanpa mengeluh).

c. Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behaviour*

Kisi-kisi instrumen *organizational citizenship behaviour* terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behaviour*.

Kisi-kisi instrumen yang diujicobakan ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang

telah diujicobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan dimensi-dimensi dari variabel OCB dan dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behaviour*

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	+	-	+	-
<i>Altruism</i>	1,2,3,4,	5,6	1,2,3,4	5,6
<i>Conscientiousness</i>	7,8,9,10,11,	12	7,8,9,10,11	12
<i>Civic virtue</i>	13*,14,15,16	17*,18*,19	13,14,15	16
<i>Sportsmanship</i>	20,21,22	23,24	17,18,19	20,21
<i>Courtesy</i>	25,26,27,28	29	22,23,24,25	26

***Instrumen Tidak Valid**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behaviour* adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai satu sampai lima. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi *organizational citizenship behaviour*. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3
Skala Penilaian Instrumen *Organizational Citizenship Behaviour*

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif +	Item Negatif -
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen *Organizational Citizenship Behaviour*

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 29 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel OCB seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel OCB.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel OCB. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan di PT. Paesa Pasindo Engineering sebanyak 30 responden yang diambil di luar dari sampel.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi

product moment (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:²

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 n = Jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:³

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

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
 $\sum S_1^2$ = Jumlah varians skor butir
 S_t^2 = Varians skor total

² Asep Suryana Natawiria dan Riduan, *Statistika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.60

³ Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi: Ilmu Administrasi Negara Pembangunan dan Niaga* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004) h. 95

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁴

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

St^2 = Varians skor total

n = Jumlah Populasi

$\sum X$ = Jumlah data X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat data X

2. Variabel Motivasi Kerja (Variabel X_1)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang berupa perilaku yang mendorong seseorang tersebut menciptakan gairah kerja sehingga mau bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan tertentu.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan dua indikator utama yaitu dorongan dan keinginan, dimana masing-masing indikator memiliki sub indikator. Dorongan terbagi menjadi dua sub indikator yaitu memenuhi kebutuhan dan melaksanakan tugas, sedangkan keinginan hanya terbagi menjadi satu sub indikator yaitu mencapai tujuan.

⁴ Ibid, h. 96

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan indikator-indikator dari variabel motivasi kerja dan dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
Dorongan	Memenuhi kebutuhan	1,2,3*,4,	5,6*,	1,2,3,	4,
	Melaksanakan Tugas	7,8,9,10,	11,12,	5,6,7,8	9,10,
Keinginan	Mencapai tujuan	13,14,15,16	17,18	11,12,13,14	15,,16

***Instrumen Tidak Valid**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai satu sampai lima. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator motivasi kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.5
Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
		+	-
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 18 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan di PT. Paesa Pasindo Engineering sebanyak 30 responden yang diambil di luar dari sampel.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:⁵

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 n = Jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:⁶

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

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

⁵ Asep Suryana Natawiria dan Riduan, *Op.cit.*, h.60

⁶ Husein Umar, *Op.cit.*, h. 95

$$\begin{aligned}\sum S_1^2 &= \text{Jumlah varians skor butir} \\ St^2 &= \text{Varians skor total}\end{aligned}$$

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁷

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned}St^2 &= \text{Varians skor total} \\ n &= \text{Jumlah Populasi} \\ \sum X &= \text{Jumlah data X} \\ \sum X^2 &= \text{Jumlah kuadrat data X}\end{aligned}$$

3. Variabel Kepuasan Kerja (Variable X₂)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh individu berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta positif maupun negatif mengenai pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan lima dimensi utama yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

⁷ Ibid, h. 96

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diujicobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan dimensi-dimensi dari variabel kepuasan kerja dan dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	+	-	+	-
Pekerjaan itu sendiri	1,2,3, 4*,5,	6,7,8*,	1,2,3,4,	5,6,
Gaji/Upah	9,10,11, 12,13,	14,15,16*,	7,8,9, 10,11,	12,13,
Peluang promosi	17,18,19, 20,21,	22,23,24,	14,15,16, 17,18,	19,20,21,
Pengawasan	25,26,27, 28,29*,	30,31,32,	22,23,24, 25,	26,27,28
Rekan kerja	33,34*,35, 36,37,	38,39,40	29,30,31 ,32,	33,34,35

***Instrumen Tidak Valid**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai satu sampai lima. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi kepuasan kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.7.

Tabel III.7
Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
		+	-
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 40 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.6 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana responden uji coba

penelitian ini adalah karyawan di PT. Paesa Pasindo Engineering sebanyak 30 responden yang diambil di luar dari sampel.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:⁸

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 n = Jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:⁹

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

⁸ Asep Suryana Natawiria dan Riduan, *Op.cit.*, h.60

⁹ Husein Umar, *Op.cit.*, h. 95

Keterangan :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
 $\sum S_1^2$ = Jumlah varians skor butir
 St^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:¹⁰

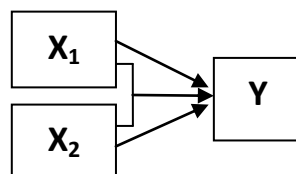
$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- St^2 = Varians skor total
 n = Jumlah Populasi
 $\sum X$ = Jumlah data X
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat data X

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan Variabel X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behaviur*) maka konstelasi hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



¹⁰ Ibid, h. 96

Keterangan:

X_1	= Variabel Bebas (Motivasi Kerja)
X_2	= Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)
Y	= Variabel Terikat (<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>)
————→	= Menunjukkan Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, sesuai dengan metodologi penelitian dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Teknik analisa data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan menggunakan SPSS. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi masing-masing variabel berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*¹¹.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal.
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi secara normal.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

¹¹Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta : Gava Media, 2009), h.56-58.

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi secara normal.

Selanjutnya uji normalitas penelitian ini juga menggunakan *Normal Probability Plot*¹². Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

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

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05¹³.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

¹² Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 89

¹³ Duwi Priyatno, Op. Cit., h. 42-46

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

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

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 5$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 5$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu, uji *Spearman's rho*, uji *Glejser*, uji *Park* dan melihat pola grafik regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*.

Hipotesis penelitiannya adalah:

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

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

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

3. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan

untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (*Organizational Citizenship Behaviour*)

X_1 = Variabel bebas pertama (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel bebas kedua (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Motivasi Kerja)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Kepuasan Kerja)

dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

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

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

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

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen¹⁴.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

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

Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1) $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima maka motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

2) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak maka motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

¹⁴ Duwi Priyanto, SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h. 48

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak¹⁵.

Hipotesis 1:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima maka motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Hipotesis 2:

- 1) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

¹⁵ Op.cit. h. 50

- 1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima maka kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase variasi variabe terikat (Y) ditentukan oleh variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2), nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut¹⁶.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2} \quad KD = R^2 \times 100\%$$

Kemudian untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan pedoman interpretasi koefisien determinasi. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila mendekati 0, berarti semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi :

¹⁶ Wahid Sulaiman, Op.Cit, h. 86

Tabel III.8
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0 % - 19,99 %	Sangat Lemah
20 % - 39,99 %	Lemah
40 % - 59,99 %	Sedang
60 % - 79,99 %	Kuat
80 % - 100 %	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2008 : 223)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel dalam penelitian ini, yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 65 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan SPSS.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi dilambangkan dengan X_1 dan X_2 , dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu variabel yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y , dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Data *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Data OCB diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 26 pernyataan oleh 65 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 67 dan skor tertinggi 101, sehingga rata-rata sebesar 85,09, varians sebesar 60,773 dan simpangan baku sebesar 7,796.

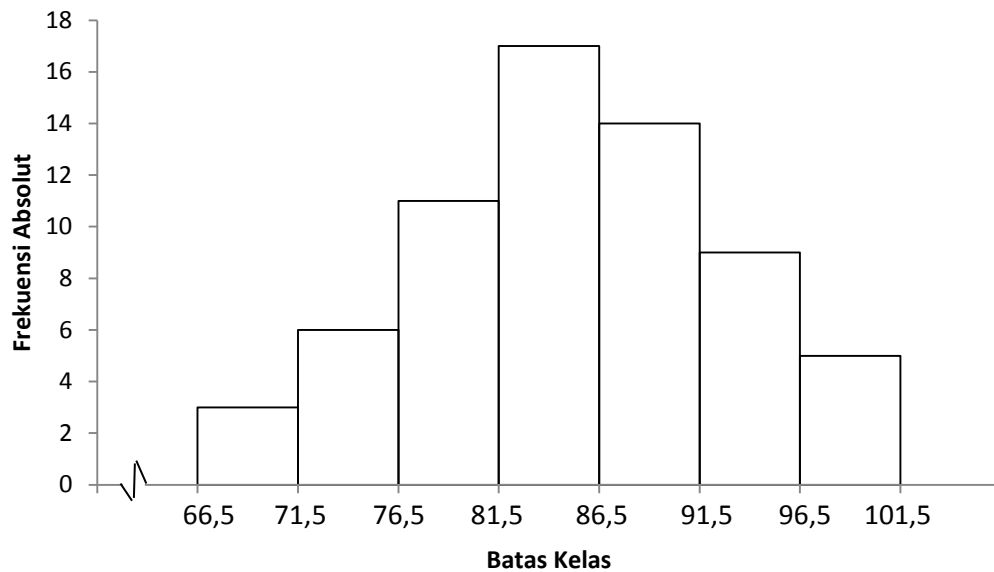
Distribusi data OCB dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 34, banyaknya kelas interval adalah 6,98 yang dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval adalah 4,85 yang dibulatkan

menjadi 5. Data selengkapnya tentang OCB dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
67 - 71	66,5	71,5	3	4,6%
72 - 76	71,5	76,5	6	9,2%
77 - 81	76,5	81,5	11	16,9%
82 - 86	81,5	86,5	17	26,2%
87 - 91	86,5	91,5	14	21,5%
92 - 96	91,5	96,5	9	13,8%
97 - 101	96,5	101,5	5	7,7%
Total			65	100%

Untuk mempermudah penafsiran data OCB, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



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

Berdasarkan tabel IV.1 dan gambar IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel OCB yaitu 17 terletak pada

kelas interval keempat yakni 82-86 dengan frekuensi relatif sebesar 26,2%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 3 terletak pada kelas interval pertama yakni 67-71 dengan frekuensi relatif sebesar 4,6%.

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	<i>Altruism</i> (Membantu orang lain)	1	268	1439	6	239.83	22.86%
		2	206				
		3	247				
		4	205				
		5	259				
		6	254				
2	<i>Conscientiousness</i> (Melampaui Persyaratan Minimum)	7	243	1350	6	225.00	21.45%
		8	273				
		9	237				
		10	175				
		11	239				
		12	183				
3	<i>Civic Virtue</i> (Berpartisipasi dan terlibat dalam organisasi)	13	170	714	4	178.50	17.02%
		14	160				
		15	155				
		16	229				
4	<i>Sportsmanship</i> (Bertoleransi tanpa mengeluh)	17	200	1222	5	244.40	23.30%
		18	242				
		19	259				
		20	267				
		21	254				
5	<i>Courtesy</i> (Mencegah terjadinya masalah)	22	161	806	5	161.20	15.37%
		23	161				
		24	159				
		25	174				
		26	151				
Total				5531	26	1048.933	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor OCB diatas, dapat diketahui OCB yang paling tinggi adalah pada dimensi *sportsmanship* yaitu

sebesar 23,30%. Sedangkan OCB yang paling rendah adalah pada dimensi *courtesy* yaitu sebesar 15,37%.

2. Data Motivasi Kerja (X_1)

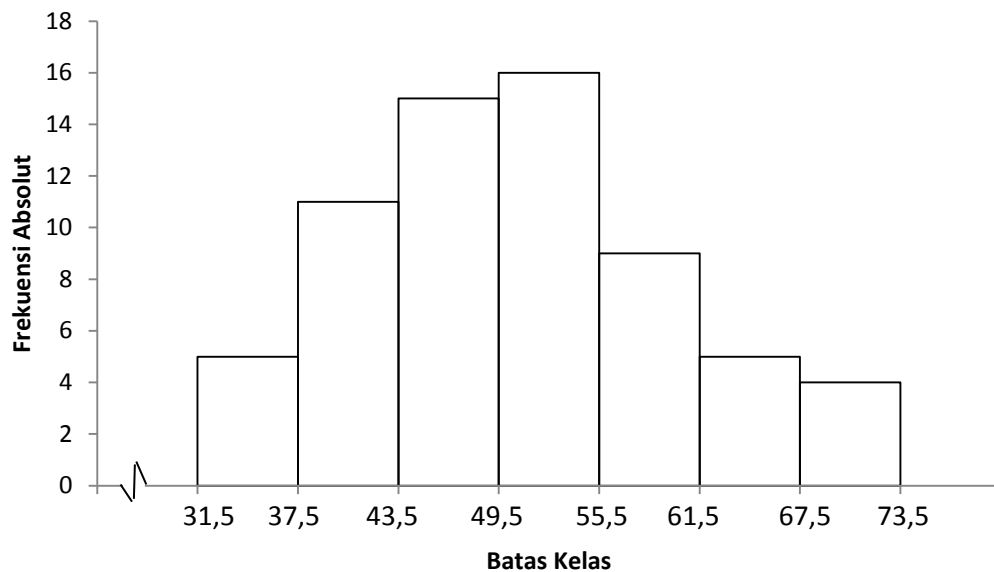
Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 16 pernyataan oleh 65 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 32 dan skor tertinggi 73, sehingga rata-rata sebesar 50,58, varians sebesar 91,090 dan simpangan baku sebesar 9,544.

Distribusi data motivasi kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 41, banyaknya kelas interval adalah 6,98 yang dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval adalah 5,85 yang dibulatkan menjadi 6. Data selengkapnya tentang motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.3
Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
32 - 37	31,5	37,5	5	7,7%
38 - 43	37,5	43,5	11	16,9%
44 - 49	43,5	49,5	15	23,1%
50 - 55	49,5	55,5	16	24,6%
56 - 61	55,5	61,5	9	13,8%
62 - 67	61,5	67,5	5	7,7%
68 - 73	67,5	73,5	4	6,2%
Total			65	100%

Untuk mempermudah penafsiran data motivasi kerja, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel IV.3 dan gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja yaitu 16 terletak pada kelas interval keempat yakni 50-55 dengan frekuensi relatif sebesar 24,6%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 4 terletak pada kelas interval terakhir yakni 68-73 dengan frekuensi relatif sebesar 6,2%.

Selanjutnya data motivasi kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	1	219	2014	10	201.40	48.68%
		2	211				
		3	213				
		4	188				

		5	201				
		6	195				
		7	191				
		8	196				
		9	202				
		10	198				
2	Keinginan	11	200	1274	6	212.33	51.32%
		12	203				
		13	209				
		14	231				
		15	216				
		16	215				
Total				3288	16	413.7333	100%

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	Memenuhi kebutuhan	1	219	831	4	207.75	33.66%
			2	211				
			3	213				
			4	188				
		Melaksanakan tugas	5	201	1183	6	197.17	31.94%
			6	195				
			7	191				
			8	196				
			9	202				
			10	198				
2	Keinginan	Mencapai tujuan	11	200	1274	6	212.33	34.40%
			12	203				
			13	209				
			14	231				
			15	216				
			16	215				
Total					3288	16	617.25	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator pada tabel IV.4 motivasi kerja diatas, dapat diketahui motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada indikator **keinginan** yaitu sebesar 51,32%. Sedangkan motivasi kerja yang paling rendah adalah pada indikator **dorongan** yaitu sebesar 48,68%.

Sedangkan pada rata-rata hitung skor sub indikator pada tabel IV.5 motivasi kerja diatas, dapat diketahui motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator **mencapai tujuan** yaitu sebesar 34,40%. Sedangkan motivasi kerja yang paling rendah adalah pada sub indikator **melaksanakan tugas** yaitu sebesar 31,94%.

3. Data Kepuasan Kerja (X_2)

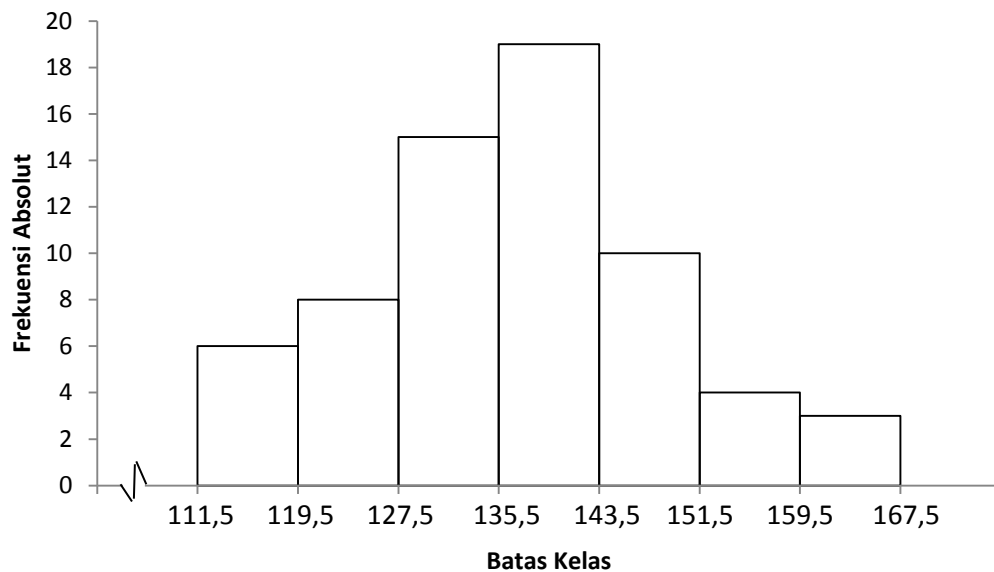
Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 35 pernyataan oleh 65 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 112 dan skor tertinggi 166, sehingga rata-rata sebesar 136,68, varians sebesar 151,316 dan simpangan baku sebesar 12,301.

Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 54, banyaknya kelas interval adalah 6,98 yang dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval adalah 7,71 yang dibulatkan menjadi 8. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.6
Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
112 - 119	111,5	119,5	6	9,2%
120 - 127	119,5	127,5	8	12,3%
128 - 135	127,5	135,5	15	23,1%
136 - 143	135,5	143,5	19	29,2%
144 - 151	143,5	151,5	10	15,4%
152 - 159	151,5	159,5	4	6,2%
160 - 167	159,5	167,5	3	4,6%
Total			65	100%

Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.6 dan gambar IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 19 terletak pada kelas interval keempat yakni 136-143 dengan frekuensi relatif sebesar 29,2%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 3

terletak pada kelas interval terakhir yakni 160-167 dengan frekuensi relatif sebesar 4,6%.

Tabel IV.7
Rata-Rata Hitung Skor Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	1	280	1643	6	273.83	21.52%
		2	286				
		3	304				
		4	267				
		5	281				
		6	225				
2	Gaji atau upah	7	194	1668	7	238.29	18.73%
		8	258				
		9	233				
		10	214				
		11	255				
		12	280				
		13	234				
3	Peluang promosi	14	230	2008	8	251.00	19.73%
		15	239				
		16	261				
		17	259				
		18	245				
		19	259				
		20	263				
		21	252				
4	Pengawasan	22	226	1773	7	253.29	19.91%
		23	238				
		24	254				
		25	257				
		26	274				
		27	254				
		28	270				
5	Rekan kerja	29	228	1792	7	256.00	20.12%
		30	235				
		31	247				
		32	264				
		33	268				
		34	274				
		35	276				
Total				8884	35	1272.40	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor kepuasan kerja diatas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada dimensi **pekerjaan itu sendiri** yaitu sebesar 21,52%. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi **gaji/upah** yaitu sebesar 18,73%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat pada *Kolmogorov-Smirnov*.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas Data

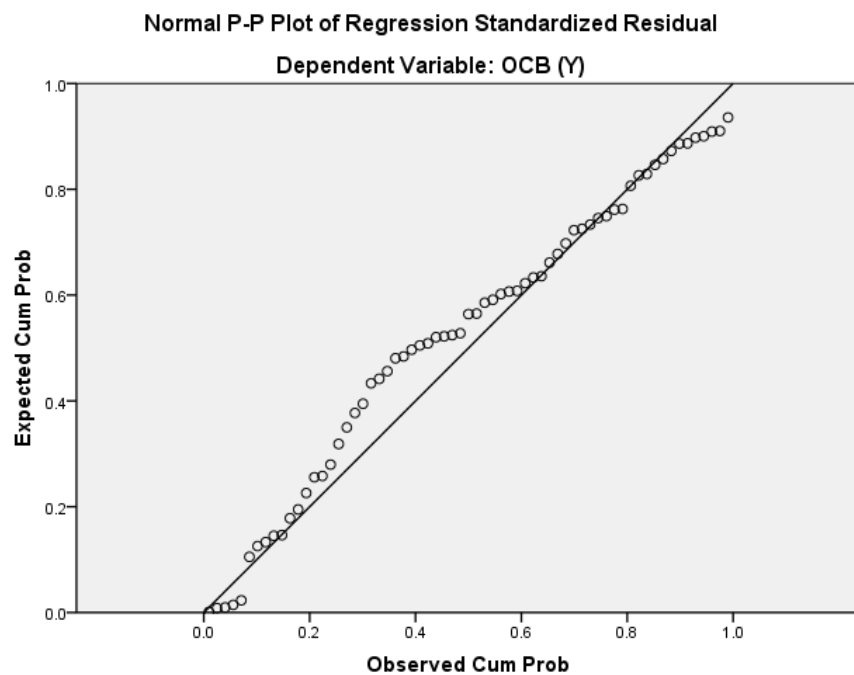
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB (Y)	.049	65	.200*	.991	65	.928
Motivasi Kerja (X1)	.059	65	.200*	.983	65	.527
Kepuasan Kerja (X2)	.049	65	.200*	.987	65	.719

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output SPSS diatas pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk OCB bernilai 0,200; signifikansi Motivasi Kerja bernilai 0,200; signifikansi Kepuasan Kerja bernilai 0,200. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output *Normal Probability Plot* dengan menggunakan SPSS:



Gambar IV.4
Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Normal Probability Plot*

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat

disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Berikut hasil output *Test for Linearity* dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.9
Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja (X₁)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	2652.113	36	73.670	1.667	.083
		Linearity	1531.975	1	1531.975	34.668	.000
		Deviation from Linearity	1120.137	35	32.004	.724	.818
		Within Groups	1237.333	28	44.190		
		Total	3889.446	64			

Berdasarkan output SPSS diatas pada *ANOVA Table*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel OCB dan motivasi kerja terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X₂)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Kepuasan Kerja (X ₂)	Between Groups	(Combined)	3352.113	44	76.184	2.836	.007
		Linearity	1390.763	1	1390.763	51.765	.000
		Deviation from Linearity	1961.350	43	45.613	1.698	.101
		Within Groups	537.333	20	26.867		
		Total	3889.446	64			

Berdasarkan output SPSS diatas pada *ANOVA Table*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel OCB dan kepuasan kerja terhadap hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat tabel nilai *Tolerance* dan VIF. Jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil output uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.821	1.218
	Kepuasan Kerja (X2)	.821	1.218

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel *Coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen sebesar 0,821 dan nilai VIF dari kedua variabel independen sebesar 1,218. Karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Apabila nilai sig < 0,05 maka ada gejala heteroskedastisitas dan apabila sig > 0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.709	4.780		1.822	.073
	Motivasi Kerja (X1)	-.106	.049	-.189	-1.149	.086
	Kepuasan Kerja (X2)	.005	.038	.017	.129	.898

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,086 dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,898. Artinya nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas..

3. Persamaan Regresi

Analisis ini dilakukan untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS didapat output sebagai berikut:

Tabel IV.13
Koefisien Regresi Linear

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.162	7.597		4.102	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.373	.079	.456	4.741	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.257	.061	.405	4.208	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat dari output SPSS pada tabel *Coefficients* kolom B diatas, sehingga didapat persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 31,162 + 0,373X_1 + 0,257X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 31,162; artinya jika Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja didistribusi nilainya adalah 0, maka OCB nilainya positif sebesar 31,162.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,373, artinya jika variabel Kepuasan Kerja nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu poin, maka OCB akan meningkat sebesar 0,373.
- 3) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,257; artinya jika variabel Motivasi Kerja nilainya tetap dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu poin, maka OCB akan meningkat sebesar 0,257.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

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

Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima maka motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak maka motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Berikut hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.14
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2055.696	2	1027.848	34.752	.000 ^a
	Residual	1833.751	62	29.577		
	Total	3889.446	64			

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

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel ANOVA, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 34,752. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel -1) atau $3 - 1 = 2$, dan $df2 = n - k - 1$ atau $65 - 2 - 1 = 62$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) didapat F_{tabel} sebesar 3,145. Artinya $F_{hitung} (34,752) > F_{tabel} (3,145)$ jadi

H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara serentak berpengaruh terhadap OCB.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen.

Hipotesis 1:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima maka motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Berikut hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.15
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.162	7.597		4.102	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.373	.079	.456	4.741	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.257	.061	.405	4.208	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Coefficients* diatas, dapat diketahui t_{hit} motivasi kerja (X1) sebesar 4,741. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $65 - 2 - 1 = 62$ (k adalah jumlah variabel independen) didapat t_{tabel} sebesar 1,670. Artinya t_{hit} (4,741) > t_{tabel} (1,670) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Hipotesis 2:

- 1) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) $H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima maka kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

2) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Selanjutnya berdasarkan tabel yang sama, dapat diketahui t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 4,208. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $65 - 2 - 1 = 62$ (k adalah jumlah variabel independen) didapat t_{tabel} sebesar 1,670. Artinya t_{hitung} (4,208) $>$ t_{tabel} (1,670) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut hasil output uji R^2 dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.513	5.438

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

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Model Summary* diatas, dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,529. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen (dalam penelitian ini motivasi kerja dan kepuasan

kerja) yaitu sebesar 52,9% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jika melihat pada tabel III.8 pedoman interpretasi koefisien determinasi maka dapat diketahui 52,9% berada pada interval koefisien 40% - 59,99% pada tingkatan pengaruh sedang. Maka dapat ditafsirkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (OCB).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa kedua variabel bebas secara serentak memiliki pengaruh terhadap OCB yang dilihat dari $F_{hit} (34,752) > F_{tabel} (3,145)$. Kemudian secara parsial variabel motivasi kerja memiliki $t_{hit} (4,741) > t_{tabel} (1,670)$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Sedangkan secara parsial kepuasan kerja memiliki $t_{hit} (4,208) > t_{tabel} (1,670)$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,529 yang artinya OCB dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu dapat ditafsirkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2

(Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (OCB). Hal ini didasari pada pedoman interpretasi penelitian koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan PT Paesa Pasindo Engineering di Jakarta.

Dalam perhitungan itu pula, maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mengakibatkan OCB karyawan meningkat pula. Sebaliknya jika rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja akan mengakibatkan rendahnya OCB karyawan di PT Paesa Pasindo Engineering di Jakarta.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, diantaranya adalah:

- 1) Keterbatasan variabel yang diteliti yakni hanya mengenai pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB. Sementara banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB.

- 2) Tingkat OCB karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat OCB karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
- 3) Hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada PT Paesa Pasindo Engineering dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan PT Paesa Pasindo Engineering dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku sukarela yang melebihi persyaratan pekerjaan formal yang dilakukan untuk membantu rekan kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.
2. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang berupa perilaku yang mendorong seseorang tersebut menciptakan gairah kerja sehingga mau bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan tertentu.
3. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh individu berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta positif maupun negatif mengenai pekerjaannya.
4. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang memiliki skor paling tinggi adalah pada dimensi *sportsmanship* (bertoleransi

tanpa mengeluh). Sedangkan *OCB* yang paling rendah adalah pada dimensi *courtesy* (mencegah terjadinya masalah).

5. Motivasi kerja yang memiliki skor paling tinggi adalah pada indikator keinginan dan yang paling rendah adalah pada indikator dorongan. Sedangkan sub indikator yang paling tinggi adalah mencapai tujuan dan yang paling rendah adalah melaksanakan tugas.
6. Kepuasan kerja yang memiliki skor paling tinggi adalah pada dimensi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi gaji/upah.
7. Hasil pengujian hipotesis mengambil kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja maka *OCB* juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja rendah akan mengakibatkan rendahnya *OCB* karyawan.
 - b. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Artinya, jika semakin tinggi kepuasan kerja maka *OCB* juga akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja rendah akan mengakibatkan rendahnya *OCB* karyawan.
 - c. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

(*OCB*). Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka *OCB* juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja rendah akan mengakibatkan rendahnya *OCB* karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *OCB* di PT Paesa Pasindo Engineering. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatnya *OCB* pada karyawan.

Dilihat dari ketiga pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *OCB* karyawan pada PT Paesa Pasindo Engineering diperlukan implikasi sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan *OCB*, berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,373, dapat diartikan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka *OCB* karyawan bisa meningkat, terutama mengenai keinginan dalam mencapai tujuan.
2. Kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan *OCB*, berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,257, dapat diartikan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka *OCB* karyawan bisa meningkat, terutama mengenai hal pekerjaan bagi karyawan.

3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB, berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,529 yang artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki prosentase sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki prosentase besar terhadap OCB. Selain itu dapat ditafsirkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (OCB). Hal ini didasari pada pedoman interpretasi penelitian koefisien determinasi. Tentunya perusahaan dapat lebih memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan perilaku OCB yang diinginkan oleh perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan diaharapkan dapat meningkatkan OCB karyawannya dengan cara memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Upaya yang dilakukan diantaranya:

- a. *Courtesy* (mencegah terjadinya masalah) merupakan dimensi terendah dalam *Organizational Citizenship Behaviour*, maka perusahaan perlu melakukan upaya seperti saling menjaga komunikasi antar karyawan, tidak memberitakan isu-isu yang tidak benar, menyelesaikan masalah pekerjaan karyawan dengan bijaksana, dsb.
 - b. Melaksanakan tugas merupakan sub indikator terendah dalam motivasi kerja, maka perusahaan perlu melakukan upaya diantaranya memberikan pekerjaan/tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, memberikan reward bagi karyawan yang tekun dalam bekerja baik berupa bonus, insentif, dsb.
 - c. Gaji/upah merupakan dimensi terendah dalam kepuasan kerja, maka perusahaan perlu melakukan upaya seperti memberikan gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan dan jabatan karyawan, memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, menetapkan sistem penggajian yang bersifat adil dan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan, dsb
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai OCB karyawan agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan penelitian tentang OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiarti, Sri. Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja, **Jurnal Kependidikan**, Vol. 3, No. 1, Juni, 2002, hal. 210
- Ahmad, Muhammad Arifin. “Hubungan Antara Intelegensi, Pengetahuan Evaluasi Bimbingan dan Konseling dan Motivasi Kerja Dengan kinerja Guru Pembimbing SMU Di Sulawesi Selatan”. **Jurnal Pancaran Pendidikan**, Agustus, 67, Hal. 1026
- Al-Shammari, Minwir. *Knowledge Management in Emerging Economies: Social, Organizational and Cultural Implementation*. USA:IGI Global, 2011.
- Antonio, Nio Erick & Eddy M. Sutanto. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour di CV SUPRATEx. **Jurnal Manajemen Bisnis**, Vol. 2. No. 1 2014, hal 7
- As’ad, Moh. **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri edisi ke-4**. Yogyakarta:Liberty.
- Bafadal, Ibrahim. **Supervisi Pengajaran**. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Baugh, S. Gayle & Sherry E. Sullivan. *Maintaining Focus, Energy and Options Over the Career*. USA: IAP-Information Age Publishing, Inc, 2009.
- Bennet, Rogger. *Organizational Behavior, Thrid Edition*. London: Prentice Hall, 1997.
- Chantika, Sri Budi. **MSDM**. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2005.
- Daft, Richard L. **Manajemen Edisi Kelima**. Jakarta: Eirlangga, 2002.
- **Manajemen**. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Duwi Priyatno. **SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate**. Yogyakarta : Gava Media, 2009.
- Gibson, Ivancevich, Donnely & Konopaske. Organizations *Behaviour, Structure, Processes Thirteenth Edition*. New York: Mc. Graw Hill, 2009.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. *Behaviour In Organization*. New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2008.

- . *Behaviour in Organizations, International Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000.
- Handoko, T. Hani & Sukanto Reksohadiprojo. **Organisasi Perilaku**. Yogyakarta: BPFE: 2000.
- Handoko, T. Hani. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Hasibuan, Melayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Koesmono, Teman. "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya", **Jurnal Manajemen & Bisnis**. Vol. 5 No.1, Maret 2006, h. 85-86
- Luthans, Fred . **Perilaku Organisasi**, Edisi 10. Yogyakarta: Andi, 2006.
- . *Organizational Behaviour Tenth Edition*. New York: McGraw-Hil, 2005.
- Mamik. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, **Jurnal Aplikasi Manajemen**, Vol. 7, No. 2, Mei 2009, hal. 372
- Manullang, Marihot, **Manajemen Personalia**. Jakarta: Gajah Mada Universith Press, 2006.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat : 2001.
- Martoyo, Susilo. **MSDM, Edisi 3**. Yogyakarta: BPFE, 2005.
- Muninggar, Peni Wuriastuti. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO). **Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis**. Vol. 4, No. 14, Desember 2005, hal. 70.
- Olumuyiwa, Olusanya Samuel *et. al.* *Motivation, an Engine for Organizational Performance, a case Study of Lagos State University, External System*. **IOSR Journal of Business and Management**. Volume 6, Issue 2 (Nov. - Dec. 2012), p. 31
- Panggalih, Bening & Ratni Zulaicha. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Motivasi Kerja Sebagai

Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Telkom Tegal. **Performance** Vol. 16 No.2 September 2012, ISSN : 1829-6467, hal. 12-13

Quick, James Campbel & Debra L. Nelson. *Principles of Organizational Behaviour: Realities and Challenges, Sixth Edition*. South-Western: Cengage Learning, 2009.

Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro. **Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur**. Bandung : Alfabeta, 2008.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. **Perilaku Organisasi Buku I**, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

----- *Organizational Behaviour Twelfth Edition*. USA: Prentice-Hall, 2007.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, terjemahan: Tim Indeks. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

----- *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 12th*. Singapore: Mc Graw Hil, 2007.

Sasmoko. Kepemimpinan Kerja Karyawan. **Jurnal Pendidikan Islam**. Vol. V, No. 1, Juni 2002, hal. 74-75

Sedarmayanti. **Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan**. Bandung: T. Rafika Aditama, 2011.

Slocum, John W. & Don Hellriegel. *Organizational Behaviour Tenth Edition*. South-Western: Thomson, 2004.

----- *Principles of Organizational Behaviour*. South-Western: Cengage Learning, 2011.

Soedarmayanti. **APU, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju : 2009.

Soentoro, David Prasetyo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Kepuasan Kerja di PT. SUCOFINDO", **Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa**, 2013, h.2

Sofyandi, Herman & Iwa Garniwa. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007.

- Spector, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences*. USA: Sage Publications. Inc, 1997.
- Sweeny, Paul D & Dean B. Mc Farlin. *Organizational Behaviour: Solution for Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, Incs, 2002.
- Umar, Husain. **Metode Riset Bisnis, cetakan kedua**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma dan Berbasis Pemecahan Masalah**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Uno, Hamzah B. **Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Usman, Husaini. **Manajemen Teori dan Praktik dan Riset Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Wexley, Kenneth N. **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia**. Jakarta : Rineka Cipta, 2005.

LAMPIRAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Desember 2014

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT Paesa Pasindo Engineering

Di Jakarta

Dengan hormat,

Saya Fery Setyawan, mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sedang mengadakan penelitian skripsi yang berjudul "**Pengaruh Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Karyawan PT Paesa Pasindo Engineering di Jakarta**", maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dan lakukan.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner ini dijamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan di PT Paesa Pasindo Engineering. Pengisian kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

FERY SETYAWAN

NIM : 8105092807

Instrumen Uji Coba Organizational Citizenship Behaviour

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu membaca pernyataan berikut dengan seksama dan memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas setiap pernyataan yang ada dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai pilihan Bapak/Ibu dari skala penilaian yang tersedia dengan kriteria umum penilaian sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju
3. Bapak/Ibu periksa kembali jawaban yang telah diisi.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bersedia meluangkan waktu saya untuk membantu rekan kerja saya yang mengalami masalah pekerjaan					
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan yang berat					
3	Saya senang memberikan bantuan solusi kepada rekan kerja saya					
4	Ketika rekan kerja saya tidak masuk kerja saya sukarela mengerjakan pekerjaannya					
5	Saya merasa keberatan membantu pekerjaan rekan kerja saya yang berhalangan hadir					
6	Saya tidak menawarkan diri untuk membantu rekan kerja saya					
7	Saya tiba lebih awal sehingga siap bekerja saat jam kerja dimulai					
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin tanpa mengulur waktu					
9	Saya bersedia bekerja di hari libur demi menyelesaikan pekerjaan saya					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
10	Saya menggunakan waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
11	Saya berusaha untuk tidak meninggalkan pekerjaan dalam kondisi apapun					
12	Saya mencari-cari kesempatan untuk bisa beristirahat ditengah-tengah jam kerja					
13	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat-rapat di tempat saya bekerja					
14	Saya berusaha memberikan masukan-masukan bagi kemajuan tempat kerja saya					
15	Saya mengikuti perkembangan yang terjadi di tempat saya bekerja					
16	Saya terlibat aktif memelihara fasilitas-fasilitas yang ada di tempat saya bekerja					
17	Saya terkadang enggan mengikuti rapat-rapat di tempat saya bekerja					
18	Saya tidak mengikuti informasi terbaru yang berkaitan dengan tempat saya bekerja					
19	Saya tidak ingin terlibat dengan masalah yang dihadapi di tempat saya bekerja					
20	Saya tidak pernah mengeluh mengenai segala hal yang menyangkut pekerjaan saya					
21	Walau saran saya tidak diterima, saya tetap berusaha memberikan masukan-masukan bagi kemajuan tempat saya bekerja					
22	Apapun keputusan yang diberikan oleh atasan saya itu adalah yang terbaik bagi saya					
23	Saya menunjukkan rasa kekesalan saya jika ada perubahan yang tidak saya sukai di tempat saya bekerja					
24	Saya sering mengajukan protes bila saya merasa tidak nyaman di tempat saya bekerja					
25	Saya lebih senang banyak bertindak daripada banyak bicara ketika terjadi masalah					
26	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja saya					
27	Saya berusaha menghindari masalah dengan rekan kerja					
28	Saya berusaha mendamaikan rekan-rekan kerja saya yang berselisih paham					
29	Saya sering terprovokasi oleh isu-isu yang tidak benar					

Instrumen Uji Coba Motivasi Kerja

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu membaca pernyataan berikut dengan seksama dan memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas setiap pernyataan yang ada dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai pilihan Bapak/Ibu dari skala penilaian yang tersedia dengan kriteria umum penilaian sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju
3. Bapak/Ibu periksa kembali jawaban yang telah diisi.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Tuntutan hidup sehari-hari membuat saya bekerja dengan baik					
2	Saya berusaha bekerja lebih baik untuk memenuhi kebutuhan hidup					
3	Saya bekerja lebih giat untuk mendapatkan tunjangan-tunjangan kerja					
4	Saya bersemangat dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga					
5	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan					
6	Saya tidak bergairah dalam bekerja saat kebutuhan hidup saya dan keluarga sudah tercukupi					
7	Saya berusaha tekun dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya menggunakan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin					
11	Saat berhadapan dengan tugas berat, membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja					
12	Saya selalu mengulur-ulur waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
13	Saya berusaha bekerja keras agar tercapainya tujuan perusahaan					
14	Untuk mencapai target, saya berusaha mengerahkan kemampuan yang saya miliki					
15	Saya berupaya mencapai hasil kerja yang terbaik					
16	Saya bekerja dengan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan utama perusahaan					
17	Saya tidak perlu mengembangkan keahlian yang saya miliki agar tercapainya tujuan					
18	Saya tidak perlu bekerja sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan					

Lampiran 4

Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu membaca pernyataan berikut dengan seksama dan memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas setiap pernyataan yang ada dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai pilihan Bapak/Ibu dari skala penilaian yang tersedia dengan kriteria umum penilaian sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju
3. Bapak/Ibu periksa kembali jawaban yang telah diisi.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya menyukai bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini					
3	Tugas-tugas yang diberikan saat ini memberikan tantangan untuk maju bagi saya					
4	Materi pekerjaan yang diberikan menarik bagi saya					
5	Penempatan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan saya					
6	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini					
7	Pekerjaan yang saya lakukan monoton					
8	Beban kerja yang diberikan kepada saya membuat saya tertekan					
9	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
10	Penghasilan yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan saya					
11	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan harapan saya					
12	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
13	Saya merasa tunjangan-tunjangan yang diberikan lebih dari cukup					
14	Gaji yang saya terima jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
15	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
16	Bagi saya sistem penggajian di tempat saya bekerja tidak adil					
17	Setiap karyawan di tempat kerja saya mendapat promosi jabatan yang sama					
18	Saya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan					
19	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keahlian saya					
20	Saya mendapatkan peluang promosi yang sesuai dengan prestasi kerja saya					
21	Kebijakan promosi di tempat kerja saya sudah sesuai dan berjalan dengan baik					
22	Bagi saya kebijakan promosi di tempat kerja saya tidak adil					
23	Saya mengalami hambatan untuk mengembangkan karir di tempat saya bekerja					
24	Kenaikan jabatan di tempat kerja saya hanya diberikan kepada karyawan tertentu saja					
25	Penyelia memberikan dukungan kepada saya dalam bekerja					
26	Dalam bekerja saya diberikan kepercayaan penuh oleh atasan					
27	Supervisor memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi					
28	Saya diberikan arahan dan informasi yang sesuai oleh atasan saya					
29	Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi saya					
30	Pimpinan saya kurang memberikan bimbingan kepada saya dalam bekerja					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
31	Bagi saya atasan tidak memberikan penghargaan terhadap hasil pekerjaan saya					
32	Penyelia tidak mau mendengarkan keluhan-keluhan saya					
33	Hubungan saya dengan semua karyawan berjalan dengan baik					
34	Teman-teman kerja saya selalu mendukung saya dalam bekerja					
35	Rekan kerja saya bersedia membantu saya dalam bekerja					
36	Saya merasakan suasana kekeluargaan yang kental di tempat saya bekerja					
37	Saya merasa senang berada di lingkungan teman-teman saya bekerja					
38	Saya menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan teman kerja saya					
39	Saya tidak mempercayai teman-teman kerja saya					
40	Rekan kerja saya tidak membantu saya dalam mengatasi kesulitan dalam bekerja					

Instrumen Final Organizational Citizenship Behaviour

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu membaca pernyataan berikut dengan seksama dan memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas setiap pernyataan yang ada dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai pilihan Bapak/Ibu dari skala penilaian yang tersedia dengan kriteria umum penilaian sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju
3. Bapak/Ibu periksa kembali jawaban yang telah diisi.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bersedia meluangkan waktu saya untuk membantu rekan kerja saya yang mengalami masalah pekerjaan					
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan yang berat					
3	Saya senang memberikan bantuan solusi kepada rekan kerja saya					
4	Ketika rekan kerja saya tidak masuk kerja saya sukarela mengerjakan pekerjaannya					
5	Saya merasa keberatan membantu pekerjaan rekan kerja saya yang berhalangan hadir					
6	Saya tidak menawarkan diri untuk membantu rekan kerja saya					
7	Saya tiba lebih awal sehingga siap bekerja saat jam kerja dimulai					
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin tanpa mengulur waktu					
9	Saya bersedia bekerja di hari libur demi menyelesaikan pekerjaan saya					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
10	Saya menggunakan waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
11	Saya berusaha untuk tidak meninggalkan pekerjaan dalam kondisi apapun					
12	Saya mencari-cari kesempatan untuk bisa beristirahat ditengah-tengah jam kerja					
13	Saya berusaha memberikan masukan-masukan bagi kemajuan tempat kerja saya					
14	Saya mengikuti perkembangan yang terjadi di tempat saya bekerja					
15	Saya terlibat aktif memelihara fasilitas-fasilitas yang ada di tempat saya bekerja					
16	Saya tidak ingin terlibat dengan masalah yang dihadapi di tempat saya bekerja					
17	Saya tidak pernah mengeluh mengenai segala hal yang menyangkut pekerjaan saya					
18	Walau saran saya tidak diterima, saya tetap berusaha memberikan masukan-masukan bagi kemajuan tempat saya bekerja					
19	Apapun keputusan yang diberikan oleh atasan saya itu adalah yang terbaik bagi saya					
20	Saya menunjukkan rasa kekesalan saya jika ada perubahan yang tidak saya sukai di tempat saya bekerja					
21	Saya sering mengajukan protes bila saya merasa tidak nyaman di tempat saya bekerja					
22	Saya lebih senang banyak bertindak daripada banyak bicara ketika terjadi masalah					
23	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja saya					
24	Saya berusaha menghindari masalah dengan rekan kerja					
25	Saya berusaha mendamaikan rekan-rekan kerja saya yang berselisih paham					
26	Saya sering terprovokasi oleh isu-isu yang tidak benar					

Instrumen Final Motivasi Kerja

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu membaca pernyataan berikut dengan seksama dan memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas setiap pernyataan yang ada dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai pilihan Bapak/Ibu dari skala penilaian yang tersedia dengan kriteria umum penilaian sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju
3. Bapak/Ibu periksa kembali jawaban yang telah diisi.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Tuntutan hidup sehari-hari membuat saya bekerja dengan baik					
2	Saya berusaha bekerja lebih baik untuk memenuhi kebutuhan hidup					
3	Saya bersemangat dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga					
4	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan					
5	Saya berusaha tekun dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya menggunakan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin					
9	Saat berhadapan dengan tugas berat, membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
10	Saya selalu mengulur-ulur waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
11	Saya berusaha bekerja keras agar tercapainya tujuan perusahaan					
12	Untuk mencapai target, saya berusaha mengerahkan kemampuan yang saya miliki					
13	Saya berupaya mencapai hasil kerja yang terbaik					
14	Saya bekerja dengan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan utama perusahaan					
15	Saya tidak perlu mengembangkan keahlian yang saya miliki agar tercapainya tujuan					
16	Saya tidak perlu bekerja sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan					

Instrumen Final Kepuasan Kerja

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu membaca pernyataan berikut dengan seksama dan memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas setiap pernyataan yang ada dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai pilihan Bapak/Ibu dari skala penilaian yang tersedia dengan kriteria umum penilaian sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju
3. Bapak/Ibu periksa kembali jawaban yang telah diisi.

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya menyukai bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini					
3	Tugas-tugas yang diberikan saat ini memberikan tantangan untuk maju bagi saya					
4	Penempatan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan saya					
5	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini					
6	Pekerjaan yang saya lakukan monoton					
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Penghasilan yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan saya					
9	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan harapan saya					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
10	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
11	Saya merasa tunjangan-tunjangan yang diberikan lebih dari cukup					
12	Gaji yang saya terima jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
13	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
14	Setiap karyawan di tempat kerja saya mendapat promosi jabatan yang sama					
15	Saya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan					
16	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keahlian saya					
17	Saya mendapatkan peluang promosi yang sesuai dengan prestasi kerja saya					
18	Kebijakan promosi di tempat kerja saya sudah sesuai dan berjalan dengan baik					
19	Bagi saya kebijakan promosi di tempat kerja saya tidak adil					
20	Saya mengalami hambatan untuk mengembangkan karir di tempat saya bekerja					
21	Kenaikan jabatan di tempat kerja saya hanya diberikan kepada karyawan tertentu saja					
22	Penyelia memberikan dukungan kepada saya dalam bekerja					
23	Dalam bekerja saya diberikan kepercayaan penuh oleh atasan					
24	Supervisor memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi					
25	Saya diberikan arahan dan informasi yang sesuai oleh atasan saya					
26	Pimpinan saya kurang memberikan bimbingan kepada saya dalam bekerja					
27	Bagi saya atasan tidak memberikan penghargaan terhadap hasil pekerjaan saya					
28	Penyelia tidak mau mendengarkan keluhan-keluhan saya					
29	Hubungan saya dengan semua karyawan berjalan dengan baik					
30	Rekan kerja saya bersedia membantu saya dalam bekerja					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
31	Saya merasakan suasana kekeluargaan yang kental di tempat saya bekerja					
32	Saya merasa senang berada di lingkungan teman-teman saya bekerja					
33	Saya menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan teman kerja saya					
34	Saya tidak mempercayai teman-teman kerja saya					
35	Rekan kerja saya tidak membantu saya dalam mengatasi kesulitan dalam bekerja					

**Data Hasil Uji Coba
Variabel Y (*Organizational Citizenship Behaviour*)**

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan																													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	28	29	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	140
2	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	127
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	124
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	125
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	110
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	139
7	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	118
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	115
9	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	106
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	140
11	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
12	4	5	4	3	4	2	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	117
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	139
16	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	108
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
18	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	124
19	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	112
20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	114
21	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	125
22	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	107
23	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	124
24	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	126
25	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	126
26	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	133
27	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	128
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
29	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	132
30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	129
r _{hitung}	0,695	0,668	0,510	0,661	0,695	0,695	0,695	0,682	0,634	0,700	0,720	0,679	0,171	0,635	0,733	0,603	0,117	0,178	0,623	0,669	0,589	0,679	0,700	0,670	0,714	0,680	0,700	0,403	0,702	
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Lampiran 9

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behaviour*

		Total Y	Keterangan
1	Pearson Correlation	.695**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
2	Pearson Correlation	.668**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
3	Pearson Correlation	.510**	
	Sig. (2-tailed)	.004	Valid
	N	30	
4	Pearson Correlation	.661**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
5	Pearson Correlation	.695**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
6	Pearson Correlation	.695**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
7	Pearson Correlation	.695**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
8	Pearson Correlation	.682**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
9	Pearson Correlation	.634**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
10	Pearson Correlation	.700**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
11	Pearson Correlation	.720**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
12	Pearson Correlation	.679**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
13	Pearson Correlation	.171	
	Sig. (2-tailed)	.367	Tidak Valid
	N	30	
14	Pearson Correlation	.635**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
15	Pearson Correlation	.733**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
16	Pearson Correlation	.603**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
17	Pearson Correlation	.117	
	Sig. (2-tailed)	.539	Tidak Valid

	N	30	
18	Pearson Correlation	.178	
	Sig. (2-tailed)	.347	Tidak Valid
	N	30	
19	Pearson Correlation	.623**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
20	Pearson Correlation	.669**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
21	Pearson Correlation	.589**	
	Sig. (2-tailed)	.001	Valid
	N	30	
22	Pearson Correlation	.679**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
23	Pearson Correlation	.700**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
24	Pearson Correlation	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
25	Pearson Correlation	.714**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
26	Pearson Correlation	.680**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
27	Pearson Correlation	.700**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
28	Pearson Correlation	.403	
	Sig. (2-tailed)	.027	Valid
	N	30	
29	Pearson Correlation	.702**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10

Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	106.83	106.144	.677	.939
2	107.13	102.533	.621	.939
3	107.03	108.516	.474	.941
4	107.43	103.426	.632	.939
5	106.83	106.144	.677	.939
6	107.30	103.390	.635	.939
7	106.83	106.144	.677	.939
8	106.97	106.585	.646	.939
9	106.97	105.344	.608	.939
10	107.10	104.507	.655	.939
11	106.90	105.886	.703	.939
12	107.17	107.592	.678	.939
14	107.00	102.207	.583	.940

15	106.97	105.964	.709	.939
16	106.93	106.340	.582	.940
19	107.23	101.564	.584	.941
20	106.97	106.585	.646	.939
21	107.03	107.551	.573	.940
22	107.17	107.592	.678	.939
23	107.00	106.414	.675	.939
24	107.40	99.697	.616	.941
25	107.33	100.644	.675	.939
26	107.30	104.700	.640	.939
27	107.00	106.414	.675	.939
28	107.27	108.064	.362	.942
29	107.07	104.340	.655	.939

**Data Hasil Uji Coba
Variabel X₁ (Motivasi Kerja)**

No. Resp	No. Butir Pernyataan																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	3	5	3	5	5	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	73
2	4	4	4	3	5	3	3	4	2	3	3	2	4	5	4	2	4	3	62
3	3	3	5	3	2	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	56
4	3	2	5	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	60
5	3	3	5	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	51
6	4	4	5	3	5	2	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	5	71
7	5	5	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	68
8	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	68
9	3	5	4	4	5	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	56
10	5	4	4	2	5	3	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	74
11	4	5	5	3	5	2	5	5	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	74
12	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	74
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
14	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	86
15	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	84
16	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	86
17	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	2	4	5	5	5	4	4	71
18	3	4	3	2	3	3	5	2	2	3	3	2	4	3	3	2	4	1	52
19	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	74
20	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	76
21	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	84
22	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	5	68
23	5	4	5	4	5	5	4	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	5	75
24	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	77
25	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	84
26	4	5	5	3	4	4	3	4	2	3	4	2	5	5	4	5	4	5	71
27	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
28	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	74
29	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	84
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	86
r _{hitung}	0,742	0,524	0,225	0,680	0,679	0,235	0,689	0,699	0,857	0,721	0,793	0,727	0,677	0,753	0,821	0,812	0,488	0,706	
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Ket	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Uji Validitas Motivasi Kerja

		Total X1	Keterangan
1	Pearson Correlation	.742**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
2	Pearson Correlation	.524**	
	Sig. (2-tailed)	.003	Valid
	N	30	
3	Pearson Correlation	.225	
	Sig. (2-tailed)	.232	Tidak Valid
	N	30	
4	Pearson Correlation	.680**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
5	Pearson Correlation	.679**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
6	Pearson Correlation	.235	
	Sig. (2-tailed)	.212	Tidak Valid
	N	30	
7	Pearson Correlation	.689**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
8	Pearson Correlation	.699**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
9	Pearson Correlation	.857**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
10	Pearson Correlation	.721**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
11	Pearson Correlation	.793**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid

	N	30	
12	Pearson Correlation	.727**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
13	Pearson Correlation	.677**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
14	Pearson Correlation	.753**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
15	Pearson Correlation	.821**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
16	Pearson Correlation	.812**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
17	Pearson Correlation	.488*	
	Sig. (2-tailed)	.006	Valid
	N	30	
18	Pearson Correlation	.706**	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	60.67	96.782	.734	.931
2	60.77	100.254	.518	.935
4	61.43	95.495	.592	.934
5	60.60	95.490	.652	.932
7	60.70	97.114	.675	.932
8	61.00	95.448	.686	.932
9	61.70	88.424	.810	.928
10	61.43	95.357	.652	.932
11	61.00	92.897	.741	.930
12	61.37	93.413	.658	.933
13	60.50	97.431	.662	.932
14	60.67	96.506	.707	.931
15	60.53	94.809	.798	.929

16	60.70	92.286	.762	.930
17	60.70	102.976	.466	.936
18	60.73	92.961	.657	.933

Data Hasil Uji Coba
Variabel X₂ Kepuasan Kerja

No. Resp	No. Butir Pernyataan																																								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	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	97
2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	100
3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	4	1	102	
4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	5	2	1	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	4	2	105	
5	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	87	
6	5	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	4	96		
7	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	164	
8	2	2	5	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	4	105	
9	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	4	4	101	
10	2	2	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	165	
11	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	5	2	2	4	2	2	1	101	
12	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	166
13	5	2	2	4	5	2	4	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	1	4	2	105		
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	164	
15	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	99	
16	5	5	4	5	4	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	170	
17	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	97	
18	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	102	
19	2	2	5	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	100	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	5	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	155
21	3	4	2	5	4	2	2	5	3	2	2	4	3	2	3	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	2	1	2	3	2	100	
22	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	170	
23	2	2	2	4	2	2	4	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	99	
24	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	98	
25	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	158
26	5	5	5	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	101	
27	2	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	100	
28	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	4	2	4	4	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	150	
29	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	98		
30	2	2	2	3	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	96		
r _{hitung}	0,584	0,692	0,577	0,058	0,690	0,559	0,615	0,328	0,709	0,565	0,579	0,571	0,691	0,604	0,819	0,313	0,634	0,605	0,775	0,926	0,657	0,620	0,823	0,905	0,834	0,987	0,683	0,902	0,233	0,879	0,973	0,942	0,933	0,246	0,804	0,746	0,671	0,950	0,640	0,785		
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Ket	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Total X2	Keterangan
1	Pearson Correlation	.584**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
2	Pearson Correlation	.692**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
3	Pearson Correlation	.577**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
4	Pearson Correlation	.058	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.763	
	N	30	
5	Pearson Correlation	.690**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
6	Pearson Correlation	.559**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
7	Pearson Correlation	.615**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
8	Pearson Correlation	.328	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.077	
	N	30	
9	Pearson Correlation	.709**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
10	Pearson Correlation	.565**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
11	Pearson Correlation	.579**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
12	Pearson Correlation	.571**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
13	Pearson Correlation	.691**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
14	Pearson Correlation	.604**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
15	Pearson Correlation	.819**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
16	Pearson Correlation	.313	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.092	
	N	30	
17	Pearson Correlation	.634**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	

18	Pearson Correlation	.605**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
19	Pearson Correlation	.775**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
20	Pearson Correlation	.926**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
21	Pearson Correlation	.657**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
22	Pearson Correlation	.620**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
23	Pearson Correlation	.823**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
24	Pearson Correlation	.905**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
25	Pearson Correlation	.834**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
26	Pearson Correlation	.987**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
27	Pearson Correlation	.683**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
28	Pearson Correlation	.902**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
29	Pearson Correlation	.233	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.215	
	N	30	
30	Pearson Correlation	.879**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
31	Pearson Correlation	.973**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
32	Pearson Correlation	.942**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
33	Pearson Correlation	.933**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
34	Pearson Correlation	.246	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.190	
	N	30	
35	Pearson Correlation	.804**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	

36	Pearson Correlation	.746**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
37	Pearson Correlation	.671**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
38	Pearson Correlation	.950**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
39	Pearson Correlation	.640**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
40	Pearson Correlation	.785**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	99.73	772.202	.567	.975
2	99.80	767.131	.663	.975
3	99.63	774.102	.575	.975
5	99.53	764.671	.653	.975
6	99.43	776.392	.551	.975
7	98.90	777.748	.601	.975
9	98.90	768.438	.700	.974
10	100.13	779.568	.567	.975
11	100.00	777.103	.579	.975
12	99.83	778.144	.566	.975
13	98.73	775.926	.678	.975
14	99.70	775.321	.607	.975
15	99.60	756.317	.808	.974

17	99.67	767.402	.610	.975
18	98.63	778.240	.597	.975
19	100.27	776.616	.777	.974
20	100.13	751.016	.916	.973
21	98.90	767.817	.622	.975
22	99.33	765.402	.607	.975
23	100.20	773.200	.806	.974
24	100.00	765.241	.874	.974
25	100.20	771.959	.833	.974
26	100.07	761.513	.974	.973
27	100.33	784.437	.647	.975
28	100.13	767.844	.880	.974
30	100.17	756.971	.867	.974
31	99.97	752.033	.965	.973
32	100.17	758.626	.920	.974
33	100.13	750.878	.919	.973
35	100.23	764.737	.786	.974
36	100.00	766.276	.744	.974
37	99.17	768.282	.681	.975
38	99.93	737.513	.935	.973
39	99.27	772.064	.622	.975
40	99.83	754.420	.764	.974

Data Final
Variabel Y (Organizational Citizenship Behaviour)

No. Resp.	No. Butir Pernyataan																										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	
1	4	1	5	2	5	5	5	4	2	4	5	3	2	2	2	1	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	77
2	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	5	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	79
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	3	3	4	3	1	2	2	1	2	74
4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	1	4	4	2	4	1	4	2	4	5	4	4	2	5	4	3	2	88
5	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	83
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	2	2	4	2	88
7	4	1	5	2	5	5	5	4	2	4	5	3	2	2	2	1	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	77
8	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	2	5	3	4	4	4	4	1	2	1	2	1	84
9	5	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	86
10	4	4	5	2	4	5	4	4	4	2	5	1	3	2	2	5	2	4	5	4	4	2	2	2	1	2	84
11	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	83
12	4	4	5	2	5	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	1	1	3	69
13	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	2	1	5	2	4	5	4	4	4	1	4	2	2	92
14	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	5	5	3	2	3	2	2	89
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	3	2	93
16	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	3	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	87
17	4	2	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	1	2	2	1	85
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	85
19	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2	1	81
20	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	1	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	96
21	4	2	3	4	2	5	5	4	3	5	3	4	1	2	2	2	4	4	4	4	5	2	1	1	4	2	82
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	87
23	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	2	2	4	5	4	4	4	4	3	2	4	1	2	89
24	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4	2	2	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	89
25	5	4	4	2	5	5	5	4	4	1	4	4	4	2	1	4	5	4	4	4	5	3	4	2	4	2	95
26	4	4	5	2	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	2	4	4	2	2	101
27	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	3	1	2	2	1	3	3	4	2	4	4	3	1	4	3	4	87
28	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	4	4	4	2	4	4	4	85
29	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	83
30	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	4	4	4	2	4	4	4	85

31	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	5	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	79
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	82
33	4	2	2	3	5	4	4	5	4	1	2	1	2	2	1	4	2	4	5	4	4	2	2	4	3	2	78
34	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	95
35	4	1	5	2	5	5	5	4	2	4	5	3	2	2	2	1	1	5	5	5	2	2	1	1	2	2	78
36	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	5	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	79
37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	3	3	4	3	1	2	2	1	2	75
38	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100
39	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2	1	81
40	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	1	4	3	91
41	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	86
42	4	3	5	3	5	4	5	5	5	1	5	4	2	2	4	4	3	4	5	5	5	2	2	1	4	1	93
43	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	70
44	1	2	4	2	5	2	3	4	3	3	5	4	4	2	3	1	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	87
45	4	4	5	1	5	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	1	1	3	67
46	4	3	5	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	3	3	2	99
47	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	2	5	3	4	4	4	4	1	2	1	2	1	84
48	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	2	2	91
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2	1	4	4	3	3	3	2	1	2	1	2	1	73
50	4	3	4	4	4	4	3	5	3	1	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	90
51	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	97
52	5	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	86
53	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	92
54	4	3	4	4	4	4	3	5	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	94
55	4	2	2	3	5	4	4	5	4	1	2	1	2	2	1	4	2	4	5	4	4	2	2	4	3	2	78
56	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	86
57	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	94
58	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	1	2	1	2	2	2	3	1	3	4	1	2	2	1	2	72
59	5	3	2	4	4	4	5	5	2	1	3	4	2	2	2	4	4	4	5	4	5	3	3	2	4	2	88
60	5	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	4	2	76
61	5	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	4	2	76
62	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	2	90
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	82
64	4	3	4	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	1	2	2	4	2	98
65	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2	1	81
Total	268	206	247	205	259	254	243	273	237	175	239	183	170	160	155	229	200	242	259	267	254	161	161	159	174	151	5531

Data Final
Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

No. Resp.	No. Butir Pernyataan																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	1	2	2	1	2	2	3	1	4	3	3	1	2	1	2	2	32
2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	51
3	1	5	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	4	1	3	35
4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	64
5	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	50
6	2	2	4	2	2	1	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	38
7	2	4	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	39
8	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	40
9	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	2	40
10	4	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	48
11	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	1	4	3	3	2	41
12	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	42
13	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	61
14	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	68
15	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	50
16	5	2	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	1	2	43
17	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	44
18	5	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	52
19	4	2	5	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	54
20	3	4	3	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	54
21	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	50
22	4	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	45
23	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57
24	3	4	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	5	3	4	43
25	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	66
26	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	63
27	4	4	5	4	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	48
28	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	48
29	4	1	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	49
30	4	1	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	49

31	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	49	
32	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	45	
33	3	3	2	4	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	3	43	
34	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	70	
35	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	51	
36	2	3	4	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	33	
37	5	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	51	
38	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	72	
39	5	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	52	
40	4	5	3	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	4	4	52	
41	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	53	
42	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	5	3	53	
43	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	5	2	4	44	
44	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	54	
45	3	2	4	5	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	45	
46	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	60	
47	2	2	4	2	5	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	55	
48	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	56	
49	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	56	
50	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	57	
51	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	67	
52	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	58	
53	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	58	
54	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	59	
55	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	2	5	3	4	5	55	
56	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	5	3	42	
57	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	62	
58	2	5	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	5	3	41	
59	2	3	4	2	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1	36	
60	3	2	3	3	2	2	2	5	2	3	4	2	4	3	3	47	
61	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	47	
62	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	47	
63	1	5	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	4	1	37	
64	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	73	
65	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	44	
Total	219	211	213	188	201	195	191	196	202	198	200	203	209	231	216	215	3288

Data Final
Variabel X₂(Kepuasan Kerja)

No. Resp.	No. Butir Pernyataan																																			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	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	2	2	2	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	112
2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	118	
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	130	
4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	3	1	4	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	116	
5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	136	
6	4	5	5	4	5	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	138	
7	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	123	
8	4	5	5	4	5	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	138	
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	130	
10	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	135	
11	4	4	5	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	1	2	5	4	4	3	114	
12	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	137	
13	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	148	
14	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	5	4	1	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	120	
15	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	150	
16	4	5	5	5	4	4	1	3	3	5	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	1	3	5	5	3	5	3	4	3	1	4	3	4	4	131		
17	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	141		
18	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	134	
19	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	134	
20	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	142	
21	5	5	5	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	124	
22	5	5	5	5	4	4	1	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	145	
23	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
24	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	143	
25	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	156	
26	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	158	
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	4	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	121	
28	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	2	3	3	1	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	5	4	5	5	125	
29	4	5	5	5	4	4	1	3	3	5	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	1	3	5	5	3	5	3	4	3	1	4	3	4	4	131		
30	4	4	5	4	4	3	2	4	3	1	4	3	1	2	2	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	117		

31	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	129				
32	4	5	5	3	4	3	3	5	3	1	3	4	3	2	3	4	1	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	127				
33	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	136				
34	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	146				
35	5	4	5	4	4	3	2	4	3	1	4	5	2	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	132				
36	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	135				
37	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	139				
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166				
39	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	143				
40	5	4	5	4	4	3	2	4	3	1	4	5	2	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	132				
41	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	159				
42	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	153				
43	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	137				
44	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	140				
45	5	4	4	4	5	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	139				
46	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	164				
47	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	136				
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	160				
49	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	128				
50	5	5	5	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	2	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	2	5	5	2	5	3	141				
51	5	5	5	5	4	4	1	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	145				
52	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	133				
53	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	144				
54	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	144				
55	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	3	2	1	1	1	4	3	5	3	3	3	1	4	5	5	5	3	5	3	115				
56	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	140				
57	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	149				
58	4	3	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	2	1	2	3	1	2	2	4	3	4	3	5	5	1	3	4	3	2	5	122				
59	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	142				
60	3	4	5	3	4	4	1	4	4	3	4	2	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	1	1	3	4	4	4	3	4	5	126				
61	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	2	3	3	4	4	3	5	133				
62	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	147				
63	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	137				
64	5	5	5	4	4	2	2	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	151				
65	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	129				
Total	280	286	304	267	281	225	194	258	233	214	255	280	234	230	239	261	259	245	259	263	252	226	238	254	257	274	254	270	228	235	247	264	268	274	276	8884

Tabulasi Data Variabel X1,X2 dan Y

No.	Y (OCB)	X1 (Motivasi Kerja)	X2 (Kepuasan Kerja)
1	77	32	112
2	79	51	118
3	74	35	130
4	88	64	116
5	83	50	136
6	88	38	138
7	77	39	123
8	84	40	138
9	86	40	130
10	84	48	135
11	83	41	114
12	69	42	137
13	92	61	148
14	89	68	120
15	93	50	150
16	87	43	131
17	85	44	141
18	85	52	134
19	81	54	134
20	96	54	142
21	82	50	124
22	87	45	145
23	89	57	138
24	89	43	143
25	95	66	156
26	101	63	158
27	87	48	121
28	85	48	125
29	83	49	131
30	85	49	117
31	79	49	129
32	82	45	127
33	78	43	136
34	95	70	146
35	78	51	132
36	79	33	135
37	75	51	139
38	100	72	166
39	81	52	143
40	91	52	132
41	86	53	159
42	93	53	153
43	70	44	137
44	87	54	140
45	67	45	139
46	99	60	164
47	84	55	136
48	91	56	160
49	73	56	128
50	90	57	141
51	97	67	145
52	86	58	133
53	92	58	144
54	94	59	144
55	78	55	115
56	86	42	140
57	94	62	149
58	72	41	122
59	88	36	142
60	76	47	126
61	76	47	133
62	90	47	147
63	82	37	137
64	98	73	151
65	81	44	129

Proses Penghitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel Y (*Organizational Citizenship Behaviour*)

Statistics		
OCB (Y)		
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		85.09
Std. Deviation		7.796
Variance		60.773
Range		34
Minimum		67
Maximum		101
Sum		5531

1. Rentang Kelas

Nilai Max – Nilai Min

$$101 - 67 = 34$$

2. Banyaknya kelas

$$1 + 3,3 \log n$$

$$1 + 3,3 \log 65 = 6,98 = 7$$

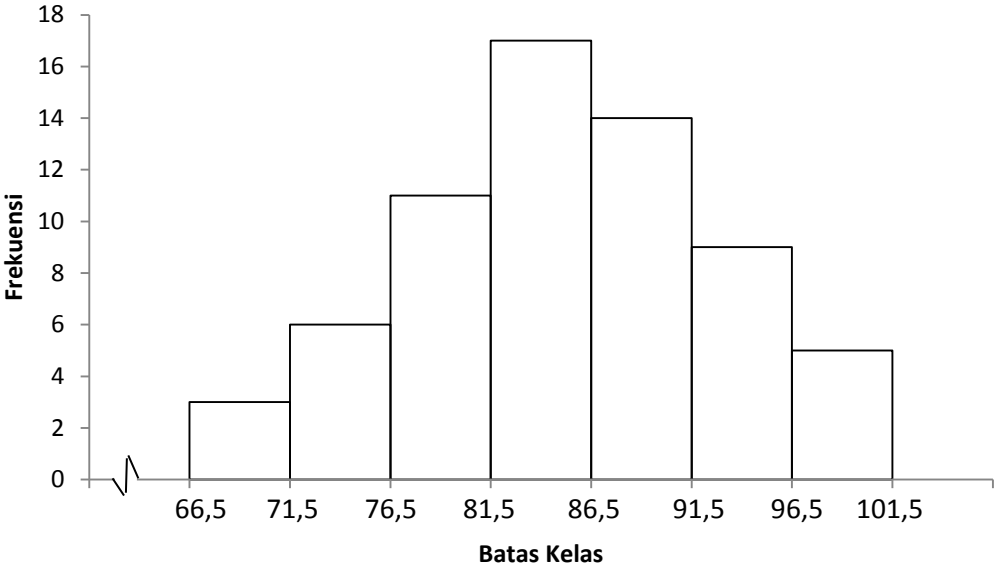
3. Panjang kelas

$$\frac{R}{K} = \frac{34}{7} = 4,85 = 5$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
67 - 71	66,5	71,5	3	4,6%
72 - 76	71,5	76,5	6	9,2%
77 - 81	76,5	81,5	11	16,9%
82 - 86	81,5	86,5	17	26,2%
87 - 91	86,5	91,5	14	21,5%
92 - 96	91,5	96,5	9	13,8%
97 - 101	96,5	101,5	5	7,7%
Total			65	100%

5. Grafik Histogram



Proses Penghitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

Statistics		
Motivasi Kerja (X1)		
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		50.58
Std. Deviation		9.544
Variance		91.090
Range		41
Minimum		32
Maximum		73
Sum		3288

1. Rentang Kelas

Nilai Max – Nilai Min

$$73 - 32 = 41$$

2. Banyaknya kelas

$$1 + 3,3 \log n$$

$$1 + 3,3 \log 65 = 6,98 = 7$$

3. Panjang kelas

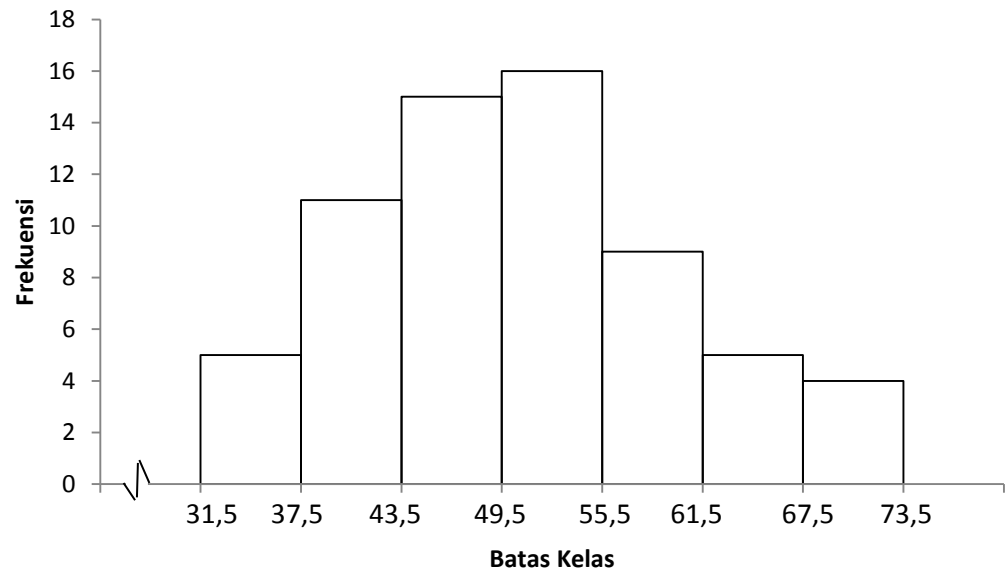
$$\frac{R}{K} = \frac{41}{7} = 5,85 = 6$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
32 - 37	31,5	37,5	5	7,7%
38 - 43	37,5	43,5	11	16,9%
44 - 49	43,5	49,5	15	23,1%
50 - 55	49,5	55,5	16	24,6%
56 - 61	55,5	61,5	9	13,8%
62 - 67	61,5	67,5	5	7,7%
68 - 73	67,5	73,5	4	6,2%
Total			65	100%

Lampiran 24

5. Grafik Histogram



Proses Penghitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Statistics		
Kepuasan Kerja (X ₂)		
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		136.68
Std. Deviation		12.301
Variance		151.316
Range		54
Minimum		112
Maximum		166
Sum		8884

1. Rentang Kelas

Nilai Max – Nilai Min

$$166 - 112 = 54$$

2. Banyaknya kelas

$$1 + 3,3 \text{ Log } n$$

$$1 + 3,3 \text{ Log } 65 = 6,98 = 7$$

3. Panjang kelas

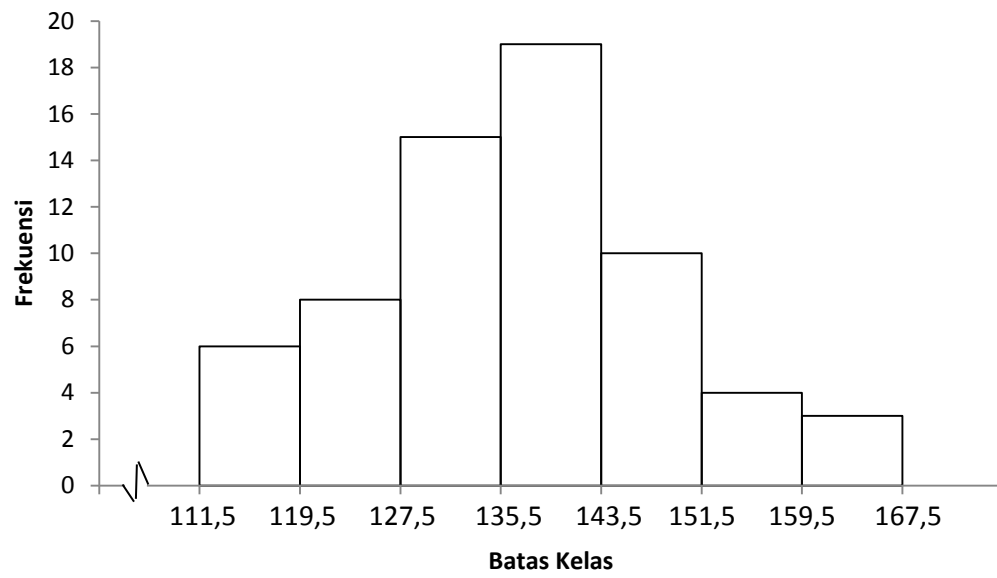
$$\frac{R}{K} = \frac{54}{7} = 7,71 = 8$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
112 - 119	111,5	119,5	6	9,2%
120 - 127	119,5	127,5	8	12,3%
128 - 135	127,5	135,5	15	23,1%
136 - 143	135,5	143,5	19	29,2%
144 - 151	143,5	151,5	10	15,4%
152 - 159	151,5	159,5	4	6,2%
160 - 167	159,5	167,5	3	4,6%
Total			65	100%

Lampiran 26

5. Grafik Histogram



Rata-Rata Hitung Skor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	<i>Altruism</i> (Membantu orang lain)	1	268	1439	6	239.83	22.86%
		2	206				
		3	247				
		4	205				
		5	259				
		6	254				
2	<i>Conscientiousness</i> (Melampaui Persyaratan Minimum)	7	243	1350	6	225.00	21.45%
		8	273				
		9	237				
		10	175				
		11	239				
		12	183				
3	<i>Civic Virtue</i> (Berpartisipasi dan terlibat dalam organisasi)	13	170	714	4	178.50	17.02%
		14	160				
		15	155				
		16	229				
4	<i>Sportsmanship</i> (Bertoleransi tanpa mengeluh)	17	200	1222	5	244.40	23.30%
		18	242				
		19	259				
		20	267				
		21	254				
5	<i>Courtesy</i> (Mencegah terjadinya masalah)	22	161	806	5	161.20	15.37%
		23	161				
		24	159				
		25	174				
		26	151				
Total				5531	26	1048.933	100%

Lampiran 28

Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	1	219	2014	10	201.40	48.68%
		2	211				
		3	213				
		4	188				
		5	201				
		6	195				
		7	191				
		8	196				
		9	202				
		10	198				
2	Keinginan	11	200	1274	6	212.33	51.32%
		12	203				
		13	209				
		14	231				
		15	216				
		16	215				
Total				3288	16	413.7333	100%

Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	Memenuhi kebutuhan	1	219	831	4	207.75	33.66%
			2	211				
			3	213				
			4	188				
		Melaksanakan tugas	5	201	1183	6	197.17	31.94%
			6	195				
			7	191				
			8	196				
			9	202				
			10	198				
2	Keinginan	Mencapai tujuan	11	200	1274	6	212.33	34.40%
			12	203				
			13	209				
			14	231				
			15	216				
			16	215				
Total					3288	16	617.25	100%

Lampiran 29

Rata-Rata Hitung Skor Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	1	280	1643	6	273.83	21.52%
		2	286				
		3	304				
		4	267				
		5	281				
		6	225				
2	Gaji atau upah	7	194	1668	7	238.29	18.73%
		8	258				
		9	233				
		10	214				
		11	255				
		12	280				
3	Ruang promosi	13	234	2008	8	251.00	19.73%
		14	230				
		15	239				
		16	261				
		17	259				
		18	245				
4	Pengawasan	19	259	1773	7	253.29	19.91%
		20	263				
		21	252				
		22	226				
		23	238				
		24	254				
5	Rekan kerja	25	257	1792	7	256.00	20.12%
		26	274				
		27	254				
		28	270				
		29	228				
		30	235				
Total				8884	35	1272.40	100%

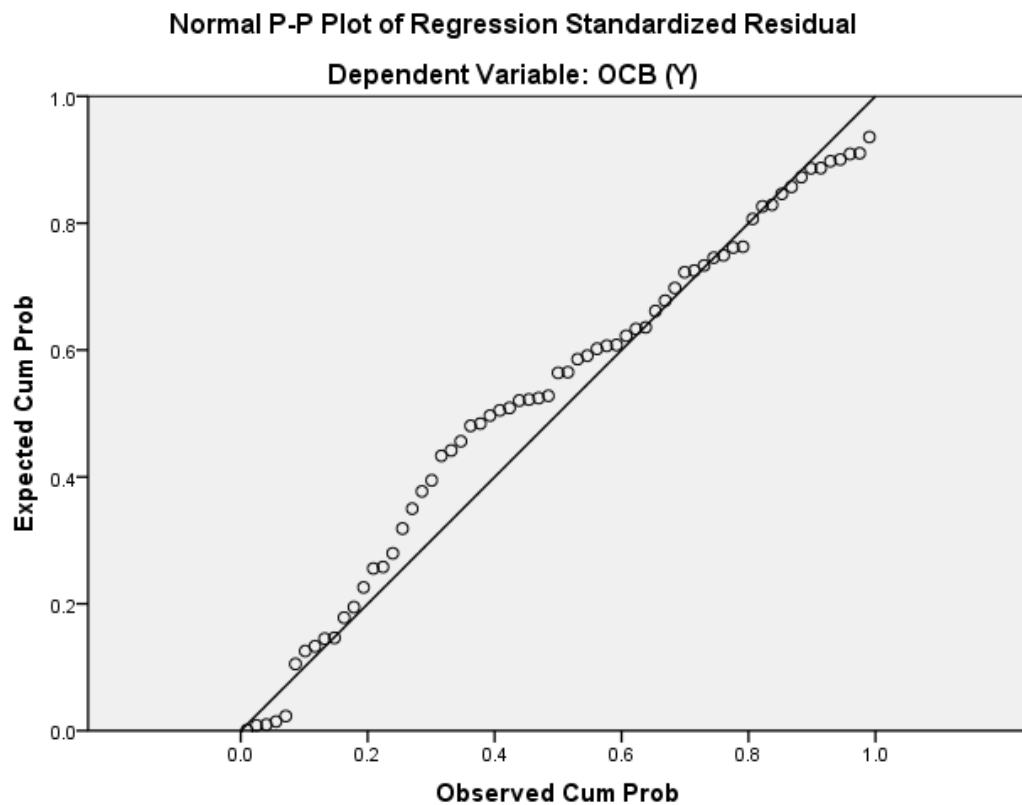
Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB (Y)	.049	65	.200 [*]	.991	65	.928
Motivasi Kerja (X1)	.059	65	.200 [*]	.983	65	.527
Kepuasan Kerja (X2)	.049	65	.200 [*]	.987	65	.719

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.



Uji Linearitas

Uji Linearitas X_1 -Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	2652.113	36	73.670	1.667	.083
		Linearity	1531.975	1	1531.975	34.668	.000
		Deviation from Linearity	1120.137	35	32.004	.724	.818
	Within Groups		1237.333	28	44.190		
Total			3889.446	64			

Uji Linearitas X_2 -Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Kepuasan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	3352.113	44	76.184	2.836	.007
		Linearity	1390.763	1	1390.763	51.765	.000
		Deviation from Linearity	1961.350	43	45.613	1.698	.101
	Within Groups		537.333	20	26.867		
Total			3889.446	64			

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.821	1.218
	Kepuasan Kerja (X2)	.821	1.218

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Uji Heteroskedastisitas

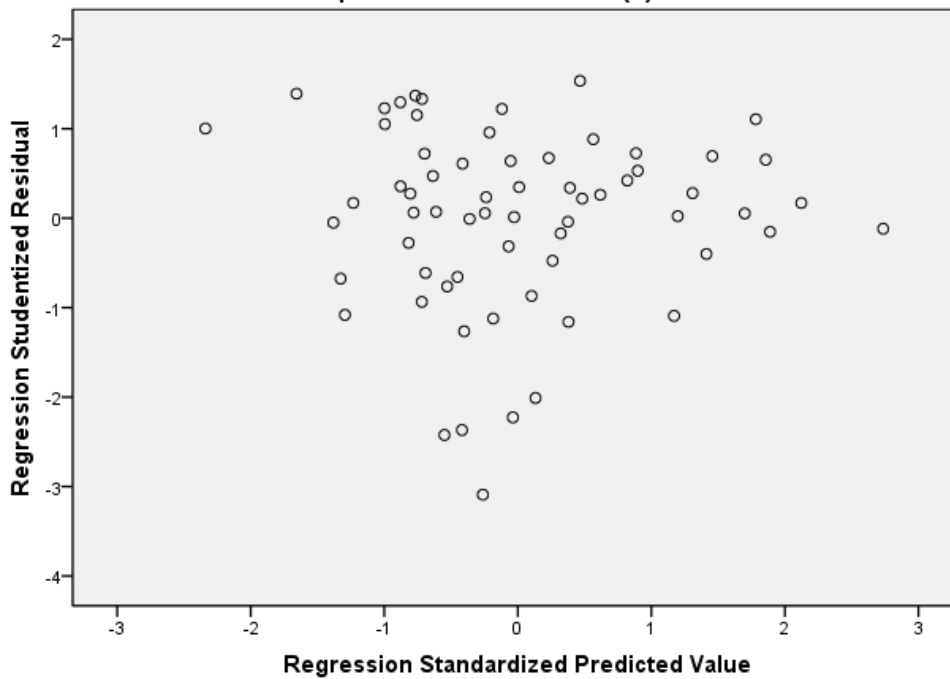
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.709	4.780		1.822	.073
	Motivasi Kerja (X1)	-.106	.049	-.189	-1.149	.086
	Kepuasan Kerja (X2)	.005	.038	.017	.129	.898

a. Dependent Variable: abs_res

Scatterplot

Dependent Variable: OCB (Y)



Lampiran 33

Analisis Regresi Linear Berganda**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.513	5.438

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2055.696	2	1027.848	34.752	.000 ^a
	Residual	1833.751	62	29.577		
	Total	3889.446	64			

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

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.162	7.597		4.102	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.373	.079	.456	4.741	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.257	.061	.405	4.208	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

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

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

TABEL ISAAC DAN MICHAEL

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	596	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	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
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

TABEL F
(Taraf Signifikansi 0.05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180

41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056

Sumber: Function Statistical Microsoft Excel

TABEL t
(Taraf Signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) 2 sisi (0,025)

Df	Signifikan Level		Df	Signifikan Level	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	41	2.020	1.683
2	4.303	2.920	42	2.018	1.682
3	3.182	2.353	43	2.017	1.681
4	2.776	2.132	44	2.015	1.680
5	2.571	2.015	45	2.014	1.679
6	2.447	1.943	46	2.013	1.679
7	2.365	1.895	47	2.012	1.678
8	2.306	1.860	48	2.011	1.677
9	2.262	1.833	49	2.010	1.677
10	2.228	1.812	50	2.009	1.676
11	2.201	1.796	51	2.008	1.675
12	2.179	1.782	52	2.007	1.675
13	2.160	1.771	53	2.006	1.674
14	2.145	1.761	54	2.005	1.674
15	2.131	1.753	55	2.004	1.673
16	2.120	1.746	56	2.003	1.673
17	2.110	1.740	57	2.002	1.672
18	2.101	1.734	58	2.002	1.672
19	2.093	1.729	59	2.001	1.671
20	2.086	1.725	60	2.000	1.671
21	2.080	1.721	61	2.000	1.670
22	2.074	1.717	62	1.999	1.670
23	2.069	1.714	63	1.998	1.669
24	2.064	1.711	64	1.998	1.669
25	2.060	1.708	65	1.997	1.669
26	2.056	1.706	66	1.997	1.668
27	2.052	1.703	67	1.996	1.668
28	2.048	1.701	68	1.995	1.668
29	2.045	1.699	69	1.995	1.667
30	2.042	1.697	70	1.994	1.667
31	2.040	1.696	71	1.994	1.667
32	2.037	1.694	72	1.993	1.666
33	2.035	1.692	73	1.993	1.666
34	2.032	1.691	74	1.993	1.666
35	2.030	1.690	75	1.992	1.665
36	2.028	1.688	76	1.992	1.665
37	2.026	1.687	77	1.991	1.665
38	2.024	1.686	78	1.991	1.665
39	2.023	1.685	79	1.990	1.664
40	2.021	1.684	80	1.990	1.664

Sumber: Function Statistical Microsoft Excel

Data Karyawan Tetap**PT. PAESA PASINDO ENGINEERING**

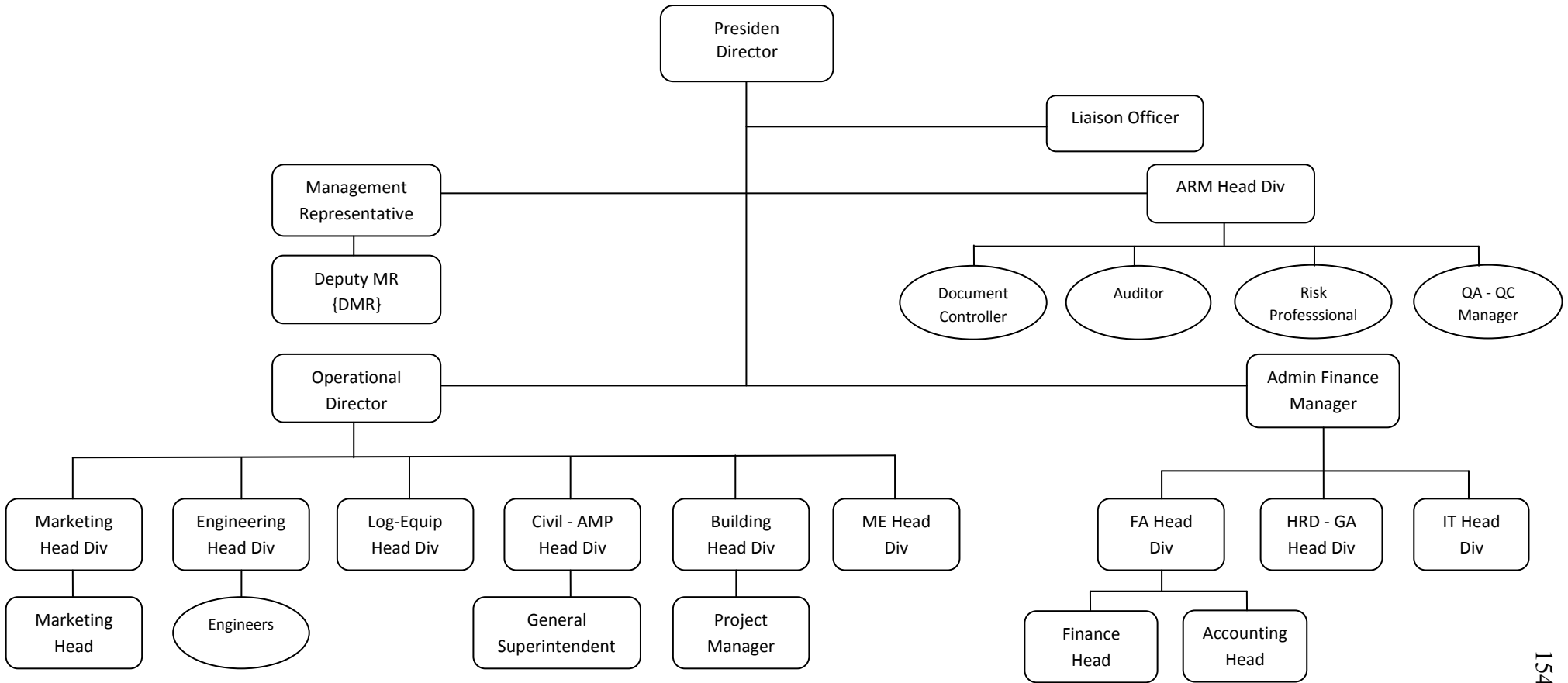
No.	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Divisi
1	Tohap	L	Civil
2	Nurdin	L	Civil
3	Rizal Febriyanto	L	Civil
4	Yahya Ubaedi	L	Civil
5	Indra Gunawan	L	Civil
6	Sugiyanto	L	Building
7	Budi Tri Hernanto	L	Building
8	Asep Supendi	L	Building
9	Subiyanto	L	Building
10	Oktavious Mamahani	L	Building
11	Rahmat Hidayat	L	Building
12	Supardi	L	AMP
13	Ahmad Subianto	L	AMP
14	Irwan Sofyan	L	AMP
15	Ristanto Ubay	L	AMP
16	Suherito	L	AMP
17	Nasrudin	L	AMP
18	Riko Bulino	L	Engineering
19	Abdul Hadi	L	Engineering
20	Harris Nainggolan	L	Engineering
21	Endang Suryana	L	Engineering
22	Tri Wahyudi	L	Engineering
23	Sukatno	L	Log-Equipment
24	Agung Kuncoro	L	Log-Equipment
25	Amir Hamzah	L	Log-Equipment
26	Soni Septiadi	L	Log-Equipment
27	Subkhan	L	Log-Equipment
28	Agus Subianto	L	Log-Equipment
29	Benediktus Purba	L	Log-Equipment
30	Tardi	L	Log-Equipment
31	Buyung Tarigan	L	Log-Equipment
32	Suherman	L	Log-Equipment
33	Tutur Riyanto	L	Log-Equipment
34	Dodi Prasetyo	L	Log-Equipment
35	Jery Wihardi	L	Marketing
36	Agus Muslim	L	Marketing
37	Dita Ayu	P	Marketing
38	Yuliarsih	P	Marketing
39	Dewi Banjarhanur	P	Finance-Accounting
40	Putri Yunitasari	P	Finance-Accounting
41	Sulastri	P	Finance-Accounting
42	Melda Gizela	P	Finance-Accounting
43	Eddy Justinus	L	HRD-GA

44	Joko Purnomo	L	HRD-GA
45	Iqbal Djunaedi	L	HRD-GA
46	Susanti	P	HRD-GA
47	Dita Sartika Ayu	P	HRD-GA
48	Setyo Budiano	L	IT
49	Arief Nugroho	L	IT
50	Rony Prasetyo	L	IT
51	Fachri Rasyid	L	IT
52	Teguh Aziz	L	IT
53	Deden	L	IT
54	Intan Maharani	P	Audit & Risk Management
55	Lia Nurlela	P	Audit & Risk Management
56	Yeni Ariani	P	Audit & Risk Management
57	Sony Yanuar	L	Audit & Risk Management
58	Linda Nirwani	P	Management Representative
59	Aloysius Bagus Sibarani	L	Management Representative
60	Erick Gunawan	L	Management Representative
61	Sulistiyo	L	ME
62	Teguh Haryadi	L	ME
63	Puji Utomo	L	ME
64	Monang Sirait	L	ME
65	Budi Iskandar	L	ME

Sumber: PT Paesa Pasindo Engineering (data diolah peneliti)



**STRUKTUR ORGANISASI
PT PAESA PASINDO ENGINEERING**



Lampiran 40



**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 : 2132A/UN39.12/KM/2014
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

16 September 2014

Yth. Kepala HRD PT. Paesa Pasindo Engineering

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

Nama : **Fery Setyawan** No. Telp/HP : 08567128269
Nomor Registrasi : 8105092807
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Paesa Pasindo Engineering,
Jl. Ahmad Yani, No.17, Jakarta**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Kewargaan Organisasi)"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

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



SURAT KETERANGAN

No: 1027/PPE-HRD/122014

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Fery Setyawan
NIM : 8105092807
Nama Universitas : Universitas Negeri Jakarta
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Adalah benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Perilaku Kewargaan Organisasi)**".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Desember 2014

PT. Paesa Pasindo Engineering



Eddy Justinus Peranginangin
 HRD & GA Section Head

PT. PAESA PASINDO ENGINEERING

Jl. Ahmad Yani No. 17 Pisangan Baru - Matraman
 Jakarta Timur - DKI Jakarta Raya - 13110
 NPWP : 01.594.694.0 - 073.000
 Telephone : +62.21.8590 7323, 8590 8884 (12 Lines)
 Fax : +62.21.2900 568
 http : /www.paesa.co.id
 Email : paesa@paesa.co.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FERY SETYAWAN lahir di Sleman pada tanggal 23 Juni 1991. Anak pertama dari 2 bersaudara dari Bapak Tukijo dan Ibu Giyati. Memulai pendidikan dari pendidikan dasar di SDN Bintara II Bekasi dan lulus pada tahun 2003. Menyelesaikan pendidikan SLTP Negeri 14 Bekasi pada tahun 2006. Kemudian lulus dari SMA Muhammadiyah 23 Jakarta pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan kembali pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Jalan Bintara 14, Rt.02/04 No. 81 Bintara, Bekasi Barat, Telp. (021) 88953240. Pengalaman PKL di PT DOK & Perkapalan Kodja Bahari selama 1 bulan pada Bagian Sekretariat. Serta memiliki Pengalaman PPL di SMK PELITA 3 Jakarta Timur selama 4 bulan.