

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PEGAWAI RRI YOGYAKARTA”**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**Lingga Sakti Kusuma
09408144012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

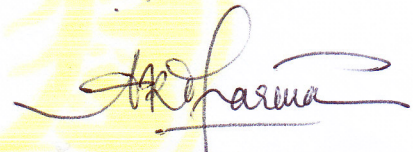
HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai RRI Yogyakarta” yang ditulis oleh Lingga Sakti Kusuma NIM 09408144012 konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 22 September 2014

Pembimbing



Arum Darmawati, M.M.
NIP. 19800405 200501 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

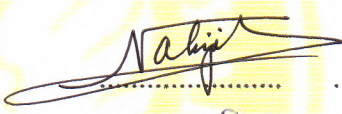
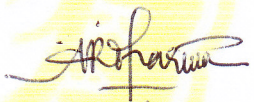
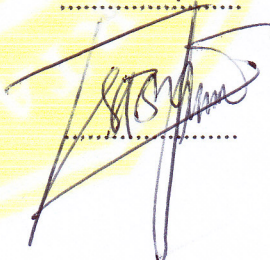
Judul Skripsi:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI RRI
YOGYAKARTA

Disusun oleh:
Lingga Sakti Kusuma
NIM. 09408144012


Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 07 Oktober 2014. Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
DR. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd.	Ketua Penguji		5/11 2014
Arum Darmawati, M.M.	Sekretaris Penguji		5/11 2014
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		5/11 2014

Yogyakarta, 19 November 2014

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta


Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

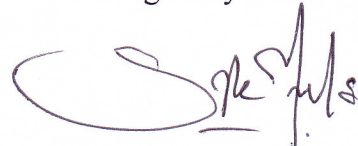
HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Lingga Sakti Kusuma
NIM : 09408144012
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI RRI
YOGYAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 23 September 2014

Yang menyatakan



Lingga Sakti Kusuma

NIM. 09408144012

MOTTO

“Belajarliah dari pengalaman, karena pengalaman adalah guru yang berharga”

(Pepatah)

“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah.”

(Abu Bakar Sibli)

“ Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu sendiri yang menangis, dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum.”

(Mahatma Gandhi)

“ Bekerjalah bagaikan tak butuh uang. Mencintailah bagaikan tak pernah disakiti. Menarilah bagaikan tak seorangpun sedang menonton”

(Mark Twain)

“Keep your feet on the ground, when your head in the cloud”

(Paramore)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Penelitian ini saya dedikasikan untuk kesembuhan Ibu saya tercinta

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI RRI YOGYAKARTA

Oleh :

Lingga Sakti Kusuma

NIM 09408144012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai RRI Yogyakarta. 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai RRI Yogyakarta. 3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai RRI Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian *survey*. Subjek penelitian ini adalah pegawai RRI Yogyakarta yang berjumlah 140 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* (sampel acak sederhana), sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai yang ditunjukkan dengan nilai β sebesar 0,627 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,337. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai yang ditunjukkan dengan nilai β sebesar 0,428 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,158. 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai yang ditunjukkan dari nilai β variabel motivasi kerja sebesar 0,546 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) dan nilai β variabel kepuasan kerja sebesar 0,255 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap OCB. Kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,488. 4) Berdasarkan penelitian ini motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai sebesar 54,5%.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI RRI YOGYAKARTA”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Ayah Gunawan Sigit Putranto, S.H., Ibu Dra. Yuni Pratiwi, M.M., adik Rizka Ftiria Febriani, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
2. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

4. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang juga narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
5. Arum Darmawati, M.M., Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi dari awal hingga akhir dengan sabar.
6. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Segenap pimpinan RRI Yogyakarta beserta jajarannya, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Kristi Yuliani, S.IP., terimakasih atas doa, motivasi, nasihat, waktu, semangat, serta kesabarannya dalam menunggu saya menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman seperjuanganku, Gilang Adi dan Eka Gorby, setiap usaha pasti ada hasilnya. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009 terutama, Ari KD, Ega Praja, Utami Tunjung, Harisoni terimakasih atas waktunya saat dikampus, kalian semua pengisi kekosongan waktu saat kuliah. Hima Manajemen 2010 dan Hima Manajemen 2011 yang memberi banyak kenangan dan pengalaman organisasi. Teman-teman yang lain seperti fajar, hutomo, dika, hudi, solikin, dan tak lupa untuk teman kami yang sudah mendahului kami menemui Sang Pencipta Galih Pinandhito. Kalian pengisi

waktu kekosongan diluar kuliah. Sahabat serta keluarga kecil saya Reivnrous, Pijan, Upik, Hasir, Anis, Titi terimakasih doa dan dukungan serta persaudaraan kita selama ini, semoga tetap bisa bersama dan terus berkarya bersama.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 4 September 2014

Penulis

Lingga Sakti Kusuma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 10
A. Landasan Teori	10
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2. Motivasi Kerja.....	11
3. Kepuasan Kerja	14
B. Penelitian yang Relevan.....	17
C. Kerangka Pikir	18

D. Paradigma Penelitian	21
E. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel.....	23
D. Definisi Operasional Variabel	25
E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Penelitian	27
1. Kisi-kisi Instrumen	27
2. Hasil Uji Instrumen	28
a. Uji Validitas	28
b. Uji Reliabilitas	31
G. Teknik Analisis Data	32
1. Analisis Deskriptif	32
2. Uji Asumsi Klasik.....	32
a. Uji Normalitas	32
b. Uji Linearitas	33
c. Uji Multikolinieritas	33
d. Uji Heteroskedastisitas	34
3. Uji Hipotesis	35
a. Uji Analisis Regresi Sederhana	35
b. Uji Analisis Regresi Berganda	35
c. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Radio Republik Indonesia.....	37
1. Deskripsi Radio Republik Indonesia.....	37
2. Radio Republik Indonesia Stasiun Yogyakarta.....	41
B. Hasil Penelitian.....	44

1. Analisis Deskriptif	44
a. Deskripsi Karakteristik Responden	44
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian...	46
b. Deskripsi Kategori Variabel	47
1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	47
2) Motivasi Kerja.....	49
3) Kepuasan Kerja	50
2. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Linearitas	53
c. Uji Multikolinieritas	54
d. Uji Heteroskedastisitas	54
3. Pengujian Hipotesis	55
a. Uji Regresi Sederhana.....	56
1) Motivasi Kerja terhadap OCB.....	56
2) Kepuasan Kerja terhadap OCB.....	57
b. Uji Regresi Berganda	58
c. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	59
4. Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
C. Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah Keterlambatan Pegawai RRI Yogyakarta Triwulan II Tahun 2014.....	2
2. Tabel Populasi dan Sampel.....	25
3. Kisi-kisi Instrumen.....	28
4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I.....	29
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II.....	30
6. Hasil Uji Reliabilitas	31
7. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	45
8. Distribusi Frekuensi Pendidikan	45
9. Distribusi Frekuensi Usia.....	46
10. Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian.....	46
11. Kategorisasi Variabel OCB.....	48
12. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	49
13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	51
14. Hasil Uji Normalitas.....	53
15. Hasil Uji Linearitas	53
16. Hasil Uji Multikolonieritas	54
17. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Motivasi Kerja dan Kepuasan	

Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior	56
19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	21
2. Struktur Organisasi RRI Stasiun Yogyakarta.....	42
3. Logo Radio Republik Indonesia.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner PraPenelitian.....	72
2. Data Validitas.....	76
3. Hasil Uji Validitas CFA dan Reliabilitas.....	81
a. Hasil Uji Validitas CFA.....	81
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	83
4. Tabel Krejcie dan Morgan.....	84
5. Kuesioner Penelitian.....	85
6. Data Responden.....	89
7. Hasil Karakteristik Responden.....	100
8. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	101
9. Hasil Uji Kategorisasi.....	102
10. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian.....	105
11. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	105
12. Hasil Uji Regresi.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi menginginkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja para pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas-tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka. Katz (Jansen dan Yperen, 2004) menerangkan kinerja adalah sebuah konsep luas dan kompleks yang terdiri dari dua aspek fundamental berbeda, yaitu kinerja di-peran diamanatkan oleh organisasi dan perilaku kerja yang lebih spontan adalah perilaku inovatif. Perilaku ekstra di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Begitu pula RRI Yogyakarta yang menginginkan hal tersebut. OCB yang diinginkan RRI Yogyakarta yaitu pegawai mampu bekerja di bidangnya dan juga mampu menjadi seorang penghibur (*entertainer*). Berdasarkan kenyataan di lapangan, pegawai yang dikontrak sebagai penyiar dituntut untuk bisa menjadi pembawa acara (*Master of Ceremony*), operator, hingga yang berhubungan dengan kesenian seperti pemain gamelan dan penari.

Ada beberapa kelemahan aplikasi OCB pegawai RRI Yogyakarta, seperti yang telah disebutkan oleh Kepala Bag. SDM beberapa hal, antara lain tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang menunjukkan tingkat *conscientiousness* dan *sportmanship* yang rendah serta kemampuan pegawai yang masih kurang dalam mengoperasikan peralatan karena rasa

ingin belajar yang masih rendah yang menunjukkan tingkat *courtesy* yang rendah. Tingkat kedisiplinan yang rendah ditunjukkan dari tingkat keterlambatan yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari data keterlambatan pegawai pada tabel berikut:

Tabel 1
Data Jumlah Keterlambatan Pegawai RRI Yogyakarta Triwulan II
Tahun 2014

Bulan	Frekuensi Keterlambatan				Total
	0	2 s/d 3	4 s/d 5	>5	
April	82	68	52	18	220
Mei	79	59	62	20	220
Juni	77	70	57	16	220
Jumlah (orang)	238	197	171	54	660
Persentase (%)	36,1%	29,8%	25,9%	8,2%	100,0%

Sumber : Data Bag. SDM RRI YK

Tabel di atas menunjukkan keterlambatan pegawai selama bulan April-Juni 2014 masih tinggi, dengan tingkat keterlambatan tiap bulannya semakin meningkat. Frekuensi keterlambatan 2 sampai 3 kali dalam sebulan pada bulan April 68 orang, Mei 59 orang dan Juni 70 orang, dengan total persentase triwulan sebesar 29,8% (197 orang). Frekuensi keterlambatan 4 sampai 5 kali dalam sebulan pada bulan April 52 orang, Mei 62 orang dan Juni 57 orang, dengan total persentase triwulan sebesar 25,9% (171 orang). Frekuensi keterlambatan lebih dari 5 kali dalam sebulan pada bulan April 18 orang, Mei 20 orang dan Juni 16 orang, dengan total persentase triwulan sebesar 8,2% (54 orang).

Belum adanya sistem presensi yang baku seperti sistem sidik jari mengakibatkan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi. Presensi pegawai

hanya menggunakan daftar presensi dan keterlambatan secara manual tanpa pengawasan manajer yang ketat sehingga bisa dimanipulasi. Saat wawancara Kepala SDM menjelaskan, para reporter beralasan bahwa mereka mencari berita terlebih dahulu sebelum presensi di kantor, maka para reporter lebih sering datang terlambat. Ini berarti tingkat ketaatan pada peraturan dalam hal kedisiplinan masih rendah, hal ini menunjukkan perilaku *conscientiousness* yang masih belum baik.

Kepala Bag. SDM dalam wawancara tanggal 12 Juni 2014 menjelaskan, sempat terjadi juga hal yang berkaitan dengan pemindahan status kepegawaian pegawai RRI Yogyakarta. Hal itu terjadi ketika seorang pegawai bukan PNS (PBPNS) diangkat menjadi PNS, pegawai tersebut bekerja dengan sangat baik saat masih berstatus PBPNS, bahkan selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas. Akan tetapi, saat sudah di terima sebagai PNS, pegawai tersebut memiliki kinerja yang sedikit menurun, dan sering datang terlambat. Hal tersebut menunjukkan bahwa, perpindahan status kepegawaian dari PBPNS ke PNS tidak selamanya berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Perilaku ini, menunjukkan bahwa *sportmanship* di RRI kurang baik, karena pegawai tidak menunjukkan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 12 Juni 2014, diketahui bahwa pegawai PNS RRI berasal dari likuidasi Departemen Penerangan pada masa pemerintahan Presiden Abdurahman Wahid, dengan didasari Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2000 yang ditandatangani Presiden RI tanggal 7

Juni 2000. Serta, ada beberapa pegawai dari Departemen Keuangan yang dirotasi menjadi pegawai RRI. Hal tersebut berdampak pada pada pekerjaan pegawai Departemen Penerangan dan Departemen Keuangan yang menjadi pegawai RRI, para pegawai yang terbiasa dengan pekerjaan birokrasi dan keuangan beralih tugas menjadi penyiar radio. Ini menyebabkan, pekerjaan yang berkaitan tentang penyiaran radio tidak terlalu bisa mereka lakukan, karena para pegawai tidak mempunyai *basic* dalam hal *broadcasting*.

Masalah ini terlihat disaat para pegawai melakukan penyiaran. Kabag. Penyiaran (Wawancara 13 Juni 2014) menjelaskan bahwa, para pegawai tidak bisa mengatur agar suara siaran saat mengudara terdengar baik dan jelas. Terlebih saat era komputerisasi dewasa ini, *equalizer* yang digunakan masih menggunakan *equalizer* manual, padahal tersedia *equalizer digital* yang lebih baik. Meski pelatihan sudah dilaksanakan tetapi tidak menunjukkan perubahan yang signifikan. Karena para pegawai yang berusia lebih tua memiliki budaya malas dan sedikit susah menerima perubahan. Sedangkan, pegawai yang berusia muda memiliki kecakapan yang lebih baik saat bekerja, terutama pekerjaan yang menyangkut komputerisasi. Karena pegawai dengan usia muda lebih mudah dan cepat dalam memahami perangkat elektronik. Ini menunjukkan ada masalah pada perilaku OCB pada indikator *courtesy*.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan, indikator OCB yang lemah di RRI Yogyakarta adalah *courtesy*, *conscientiousness* dan *sportmanship*. Berdasarkan wawancara tanggal 12 Juni 2014, menurut

Kabag. SDM, untuk meningkatkan OCB perlu adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diterjemahkan oleh pihak RRI dalam dimensi lingkungan kerja, sarana prasarana dan kompensasi. Pihak RRI menjelaskan bahwa sudah melakukan motivasi kepada seluruh pegawai tanpa terkecuali, agar organisasi RRI Yogyakarta tetap berjalan. Perlakuan yang sama ini bertujuan agar semua pegawai merasa nyaman saat bekerja. Motivasi muncul dari dua dorongan, baik itu dari dalam diri seseorang (*internal*) ataupun dari luar dirinya (*external*) (Mangkunegara, 2005: 18). Sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang dapat mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri (Robbins, 2003). Motivasi yang dilakukan RRI merupakan motivasi dari luar. Akan tetapi hal ini belum berhasil secara menyeluruh. Di sisi lain, pihak RRI menyadari bahwa motivasi merupakan salah satu dari indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama hal-hal yang berkaitan dengan peran ekstra dari pegawai.

Berbicara mengenai kepuasan kerja, sebagian pegawai telah memiliki jaminan kerja serta payung hukum yang jelas. Hal ini dapat membuat para pegawai merasa lebih puas karena berada di zona aman (*comfort zone*) saat bekerja. Antonio dan Sutanto (2014), mengungkapkan bahwa bukan besar kecilnya suatu gaji, atau tinggi rendahnya suatu jabatan yang menentukan suatu kepuasan, tetapi harus dilihat dari sudut pandang orang itu sendiri, apakah mereka merasa sudah cukup puas dengan kondisi yang mereka dapatkan sekarang. Disisi lain, ada beberapa pegawai yang masih belum

memiliki kejelasan tentang payung hukum dan kepastian status sehingga kepuasan kerjanya masih dipertanyakan.

Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek kinerja karyawan (Robbins, 2003: 102). Robbins (2003: 101) mengungkapkan, kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum suatu individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti, penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap seberapa puas atau tidak puasnya dia dengan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui pengaruh hal tersebut terhadap kinerja pada peran ekstra atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Atas dasar latar belakang yang diuraikan, penulis ingin meneliti masalah yang ada dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai RRI Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Perilaku *conscientiousness* pegawai RRI yang masih rendah berupa, banyaknya jumlah keterlambatan pegawai tiap bulannya.
2. Perilaku *sportmanship* pegawai RRI yang masih rendah berupa, tingkat semangat kerja pegawai yang menurun.
3. Perilaku *courtesy* pegawai RRI yang masih rendah berupa, kemampuan pegawai yang masih kurang dalam mengoperasikan peralatan karena masih kerangnya rasa ingin belajar dari pegawai.
4. Motivasi yang dilakukan RRI belum berhasil secara menyeluruh, menyebabkan pegawai memiliki semangat kerja yang kurang yang menimbulkan keterlambatan pegawai.
5. Perbedaan status kepegawaian menimbulkan kepuasan yang berbeda, mengakibatkan keinginan belajar pegawai tetap menjadi berkurang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai terhadap OCB RRI Yogyakarta?
4. Apakah terdapat perbedaan OCB pegawai bukan PNS dengan PNS RRI Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai terhadap OCB RRI Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai dan *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah instansi agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai dan *organizational citizenship behavior*.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Wirawan (2009: 5) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sulistiyani dan Rosidah (2003: 276) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Pada saat bekerja karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). Hardaningtyas, (2004) menyatakan perilaku *intra-role* adalah perilaku karyawan yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Perilaku *extra-role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Perilaku kinerja *extra* dapat sangat membantu organisasi karena organisasi mendapatkan keuntungan lebih. Robbins (2003), menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja melebihi harapan biasa disebut dengan perilaku *extra-role*.

OCB adalah suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Organ (1988) yang dikutip Neuman dan Kickul (1998), menjabarkan OCB terdiri dari 5 indikator, yaitu :

- a. *altruism* yaitu perilaku yang memiliki efek membantu orang lain dengan tugas atau masalah organisasional yang relevan.
- b. *courtesy* yaitu adalah perilaku yang bertujuan untuk mencegah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan orang lain dari terjadi.
- c. *sportmanship* yaitu kemauan untuk mentolerir keadaan tanpa mengeluh.
- d. *conscientiousness* yaitu perilaku yang melampaui persyaratan minimum peran organisasi di berbagai bidang seperti kehadiran dan aturan menaati peraturan.
- e. *civic virtue* yaitu perilaku individu yang menunjukkan seorang karyawan berpartisipasi dalam dan cukup prihatin dengan kehidupan organisasi.

2. Motivasi Kerja

a. Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Sejalan dengan itu,

Mangkunegara (2005: 61) mengungkapkan, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan/pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi yang ada di dalam diri seseorang berasal dari dalam dan luar. Sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang dapat mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri. Menurut Luthans (Mahesa, 2010) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Farlen (2011) yang mengutip pernyataan dari Martoyo menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. George dan Jones (Sutanto dan Tania, 2013) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi, motivasi kerja menurut George dan Jones (Sutanto dan Tania, 2013) dapat diartikan sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan literatur model umum motivasi kerja yang dikembangkan menggambarkan karakteristik pekerjaan, kesempatan untuk memenuhi kebutuhan, dan faktor ekstrinsik kerja sebagai penentu keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, dan menganggap pengeluaran usaha, kinerja, kepuasan kerja, omset, dan stres kerja sebagai hasilnya (Roe dkk, 2000). Vithessonthi dan Schwaninger (2008) yang mengutip pernyataan Jalajas dan Bommer (1999); Stumpf dan Hartman (1984) mengatakan bahwa, motivasi kerja telah muncul sebagai salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi berbagai variabel yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sutanto dan Wijanto (2013) yang mengutip George dan Jones, menjelaskan bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak. Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah,

rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Maka, menurut Sutanto dan Tania (2013) yang mengutip pernyataan George dan Jones (2005) ada tiga indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

- a. Arah perilaku, mengacu pada perilaku yang dipilih orang tersebut saat bekerja.
- b. Tingkat usaha, mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja.
- c. Tingkat kegigihan, lebih kepada mental seseorang dalam menghadapi masalah.

3. Kepuasan Kerja

Handoko (Mahesa, 2010) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Dole and Schroeder (2001) menjelaskan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Darmawati, Hidayati dan Herlina S. (2013)

menjelaskan perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan.

Robbins (2008) yang mengutip Luthans dan Spector menyatakan, ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

b. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

e. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Celluci dan De Vries (1978) menyatakan dimensi konsep kepuasan kerja yaitu; kepuasan dan kepentingan di tempat kerja, kepuasan dengan supervisor, hubungan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan gaji, dan sikap. Mas'ud (2004) yang mengutip indikator untuk mengukur kepuasan kerja dari Celluci dan De Vries (1978) adalah:

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja

- d. Kepuasan dengan supervisor
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang sudah ada sebelumnya yang berkaitan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja, antara lain:

1. Adhiraharja, Veri Dyatmika (2001) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi kepuasan karir karyawan, maka OCB karyawan akan semakin meningkat.
2. Rahariska, Satya (2011) melakukan penelitian yang berjudul “Kinerja Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun D.I. Yogyakarta sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja TVRI sebagai LPP dinilai menurun, dilihat dari indikator efektivitas yaitu peningkatan acara-acara yang menarik, baik berita maupun non berita. Hal ini berarti, perubahan lembaga TVRI dari UPT, Perjan, PT ke LPP mengakibatkan penurunan kinerja serta penurunan kualitas SDM TVRI.

3. Wahyu, Pramudito Galih (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Radio Republik Indonesia Semarang)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, diperoleh adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.083 dan nilai signifikansi 0.574.
4. Soeprijadhie (2013) meneliti tentang “Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Manado”. Penelitian ini menghasilkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetika secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB

Motivasi yang diberikan perusahaan adalah motivasi yang berasal dari luar, dan akan memberikan timbal balik yang baik kepada perusahaan. Timbal balik yang didapat dari para pegawai adalah berupa kinerja yang semakin baik yang diberikan untuk perusahaan oleh pegawai. Sejalan dengan George dan Jones (Sutanto dan Tania, 2013) motivasi kerja dapat

diartikan sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Perusahaan memberikan motivasi agar kinerja yang dilakukan pegawai dapat optimal. Keoptimalan kinerja tidak hanya mencakup pekerjaan formal saja, tetapi mampu mencakup pada pekerjaan non formal atau pekerjaan ekstra yang sering disebut *organizational citizenship behavior*. Senada dengan yang disampaikan oleh Antonio dan Sutanto (2014), perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka.

2. Kepuasan kerja terhadap OCB

Kepuasan kerja pegawai didalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena jika kepuasan kerja bisa tercapai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang diungkapkan Robbins (2003) bahwa, dengan tercapainya kepuasan kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan. Kepuasan yang harus dipenuhi adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2003). Robbins (2003) juga menyatakan bahwa kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Maka ketercapaian kepuasan kerja sangat penting untuk ketercapaian kinerja pegawai yang baik.

Kinerja mencakup keseluruhan termasuk peran ekstra yang sering disebut *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi OCB pegawai. Seperti yang diungkapkan Robbin dan Judge (2008) bahwa *organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB

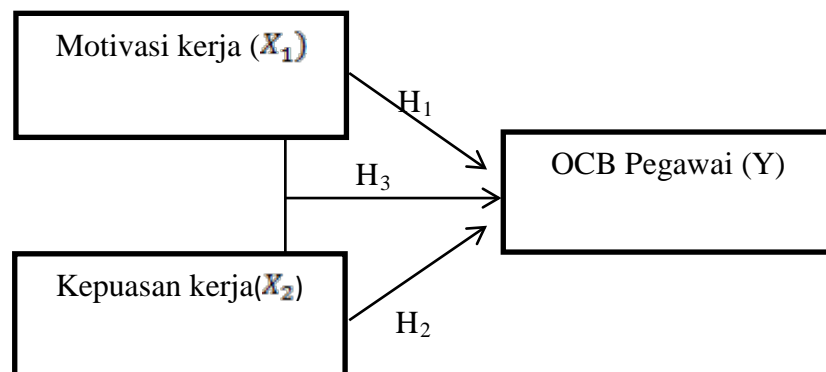
Organizational citizenship behavior merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh pegawai yang berdampak pada keberlangsungan kinerja dari perusahaan. Sikap dari pegawai tersebut dapat berupa sikap positif atau negatif. Menurut Robbins dan Judge (2008), karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja sangat dekat kaitannya dengan OCB.

Sementara itu, motivasi kerja juga merupakan sebuah perilaku pegawai. Seperti yang dikatakan oleh Antonio dan Sutanto (2014), bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Sejalan dengan ungkapan dari George dan Jones (Sutanto dan Tania, 2013) yang menyatakan bahwa, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk

mencapai tujuan tertentu. Dengan begitu, motivasi kerja dapat memicu sebuah tujuan tertentu yang bahkan itu di luar tanggung jawabnya.

Maka, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama dapat mempengaruhi OCB pegawai. Senada dengan Antonio dan Sutanto (2014) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada peningkatan produktivitas. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan memicu semangat kerja para pegawai untuk mencapai tujuan tertentu dari perusahaan. Dibantu dengan kepuasan kerja yang berupa sikap positif dari pegawai dapat membantu para pegawai memenuhi tujuan perusahaan bahkan lebih dari yang diharapkan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta.

H3 : Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pegawai RRI Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan metode penelitian yang dipilih penulis adalah metode penelitian survei yang oleh Efendi dan Singarimbun (2006:1) diartikan sebagai penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dengan alasan keperluan penulis dalam melakukan penjajakan (eksplorasi), pengujian hipotesis dan melakukan evaluasi berkenaan dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di RRI Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2014 sampai Juni 2014.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Purwanto dan Ratih S (2007: 37) merupakan semua individu/unit-unit analisis yang menjadi target penelitian. Dalam

penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja di RRI Yogyakarta yang berjumlah 220 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mampu mewakili populasi secara representatif sehingga dapat dilakukan generalisasi dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah n peneliti menggunakan Tabel *Krejcie*. Dalam Tabel *Krejcie* dijelaskan bahwa populasi dengan jumlah $(N) = 220$ maka jumlah sampel (n) sebesar 140 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* (sampel acak sederhana) adalah suatu tipe pengambilan sampel secara acak, dimana peneliti akan memilih sampel secara acak pada pegawai RRI Yogyakarta dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi. Agar dapat mencakup pegawai RRI Yogyakarta yang berstatus PNS (185 orang) dan PBPNS (35 orang) yang berjumlah 220 orang, maka jumlah sampel yang digunakan sebesar 140 responden. Perhitungan sampel dari populasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Tabel Populasi dan Sampel

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai	Perhitungan Jumlah Sampel	Jumlah Sampel
1.	PBPNS	35	$\frac{35}{220} \times 100 = 15,9\%$ pembulatan menjadi 16%. Jadi sampel PBPNS berjumlah, $16\% \times 140 = 22,4$ pembulatan menjadi 22 responden.	22
2.	PNS	185	$\frac{185}{220} \times 100 = 84\%$ dengan sampel PNS berjumlah 84% $\times 140 = 117,6$ pembulatan menjadi 118 responden.	118
	Total Responden	220		140

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

D. Definisi Operasional Variabel

1. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku bebas, tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB dalam penelitian, ini merupakan perilaku bebas yang tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif RRI Yogyakarta. Perilaku

OCB diukur dengan melihat lima indikator, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*.

2. Motivasi Kerja (X_1)

George dan Jones (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai, semangat kerja yang ada pada pegawai RRI Yogyakarta yang membuat para pegawai RRI Yogyakarta tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mengukur motivasi kerja menggunakan indikator yang dikemukakan George dan Jones (2005), yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan karyawan, yang meliputi selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini dengan apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2008). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan pegawai RRI Yogyakarta, yang meliputi selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai RRI Yogyakarta dan banyaknya yang mereka yakini dengan apa yang seharusnya diterima. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja yang dikemukakan Celluci dan De Vries (1978) adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang dipakai terdiri atas 2 jenis yakni data primer yang diperoleh langsung dari responden yang berupa hasil kuesioner, dan data sekunder yang penulis peroleh dari telaah pustaka yang terkait dengan masalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang berupa kutipan dan hipotesis dari para penulis dan peneliti sebelumnya. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data melalui kuesioner untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai bukan PNS RRI Yogyakarta. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Linkert yang memiliki 5 tingkat preferensi jawaban, yaitu:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Kurang setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen atau alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja, 15 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, dan 15 pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior*. Kisi – kisi instrumen dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Kisi-kisi Instrumen motivasi kerja, kepuasan kerja dan OCB

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah
Motivasi Kerja (George dan Jones, 2005)	Arah perilaku	1,2,3	3
	Tingkat usaha	4,5,6	3
	Tingkat kegigihan	7,8,9,10	4
Kepuasan Kerja (Celluci dan De Vries, 1978)	Kepuasan dengan gaji	11,12,13	3
	Kepuasan dengan promosi	14,15,16	3
	Kepuasan dengan rekan sekerja	17,18,19	3
	Kepuasan dengan penyelia	20,21,22	3
	Kepuasan dengan pekerjaan	23,24,25	3
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988)	<i>Altruism</i>	26,27,28	3
	<i>Conscientiousness</i>	29,30,31	3
	<i>Sportmanship</i>	32,33,34,35	4
	<i>Civic virtue</i>	36,37,38	3
	<i>Courtesy</i>	39,40	2

2. Hasil Uji Instrumen

Menurut Arikunto (2002), ujicoba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui *validity* dan *reliability* baik atau buruk instrumen yang digunakan.

a. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan apakah suatu variabel mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory*

Factor Analysis (CFA) untuk mengetahui validitas instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor *loading* dengan bantuan computer *SPSS 20*. Faktor *loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor *loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap I dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Instrumen dinyatakan gugur karena nilai *loading* pada *component matrix* dibawah 0,5. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
OCB	15	-	-	15
Motivasi Kerja	10	-	-	10
Kepuasan Kerja	15	2	13, 15	13

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket *organizational citizenship behavior* memiliki 15 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Motivasi kerja memiliki 10 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Sedangkan, kepuasan kerja memiliki 13 item pernyataan yang valid dan memiliki 2 item pertanyaan yang gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I didapatkan item pernyataan yang gugur/tidak valid pada variabel kepuasan kerja, maka harus dilakukan uji validitas tahap II. Uji validitas tahap II dilakukan pada variabel kepuasan kerja.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap II dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat item pernyataan yang gugur. Item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading* pada *component matrix* diatas 0,5. Untuk lebih jelasnya uji validitas instrumen tahap II dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
OCB	15	-	-	15
Motivasi Kerja	10	-	-	10
Kepuasan Kerja	13	-	-	13

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap II menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alpha Cronbach. Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,70 (Arikunto, 2002).

Untuk mempermudah proses perhitungan dalam uji reliabilitas angket kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Hasil perhitungan uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada ringkasan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas		
Nama Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Ketetapan
OCB	0,889	Reliabel
Motivasi Kerja	0,969	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,963	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja dan kepuasan kerja reliabel, karena memiliki koefisien lebih besar dari 0,7.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS *for windows* versi 20. SPSS (*statistical package for social sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2- tailed)* $> level\ of\ significant\ (\alpha=0,05)$, sebaliknya H_a ditolak.
 - 2) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2- tailed)* $< level\ of\ significant\ (\alpha=0,05)$, sebaliknya H_0 diterima.
- (Nugroho, 2005)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2009).

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Uji multikolineritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.

- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolineritas. (Nugroho, 2005).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2009). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%.

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta X)$$

Keterangan :

Y = OCB
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
X = Variabel Independen (motivasi kerja atau kepuasan kerja)

b. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 X_1) + (\beta_2 X_2) + e$$

Keterangan :

Y = OCB
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Kepuasan kerja
e = *Error Term*

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Akan tetapi koefisien determinasi memiliki kelemahan yang mendasar yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R²* untuk mengavaluasi model regresi karena *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2011). Dengan demikian pada penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* untuk mengevaluasi model regresi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Radio Republik Indonesia

1. Deskripsi Radio Republik Indonesia

RRI merupakan Lembaga Penyiaran Publik Milik Bangsa. Dengan disahkannya Undang – Undang Nomor 32 tahun 2002 tentang penyiaran, RRI saat ini berstatus Lembaga Penyiaran Publik. Pasal 14 Undang – Undang Nomor 32/2002 menegaskan bahwa RRI adalah Lembaga Penyiaran Publik yang bersifat independen, netral, tidak komersial dan berfungsi melayani kebutuhan masyarakat.

Sebagai Lembaga Penyiaran Publik, RRI terdiri dari Dewan Pengawas dan Dewan Direksi. Dewan Pengawas yang berjumlah 5 orang terdiri atas unsur publik, pemerintah dan RRI. Dewan Pengawas yang merupakan wujud representasi dan supervisi publik memilih Dewan Direksi yang berjumlah 5 orang yang bertugas melaksanakan kebijakan penyiaran dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan penyiaran. Status sebagai Lembaga Penyiaran Publik juga ditegaskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan 12 2005 yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari Undang – Undang Nomor 32/2002.

Radio Republik Indonesia, secara resmi didirikan pada tanggal 11 September, 1945, oleh para tokoh yang sebelumnya aktif mengoperasikan beberapa stasiun radio Jepang di 6 kota. Rapat utusan 6 radio di rumah Adang Kadarusman, Jalan Menteng Dalam, Jakarta, menghasilkan keputusan

mendirikan Radio Republik Indonesia dengan memilih Dokter Abdulrahman Saleh sebagai pemimpin umum RRI yang pertama. Rapat tersebut juga menghasilkan suatu deklarasi yang terkenal dengan sebutan Piagam 11 September 1945, yang berisi 3 butir komitmen tugas dan fungsi RRI yang kemudian dikenal dengan Tri Prasetya RRI. Butir Tri Prasetya yang ketiga merefleksikan komitmen RRI untuk bersikap netral tidak memihak kepada salah satu aliran/keyakinan partai atau golongan. Hal ini memberikan dorongan serta semangat kepada broadcaster RRI pada era Reformasi untuk menjadikan RRI sebagai lembaga penyiaran public yang independen, netral dan mandiri serta senantiasa berorientasi kepada kepentingan masyarakat.

Likuidasi Departemen Penerangan oleh Pemerintah Presiden Abdurrahman Wahid dijadikan momentum dari sebuah proses perubahan *government owned* radio ke arah *Public Service Broadcasting* dengan didasari Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2000 yang ditandatangani Presiden RI tanggal 7 Juni 2000. Pembinaan organisasi dan manajemen dilakukan seiring dengan upaya penyamaan visi (*shared vision*) di kalangan pegawai RRI yang berjumlah sekitar 8500 orang yang semula berorientasi sebagai pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas yang cenderung birokratis. Dewasa ini RRI mempunyai 60 stasiun penyiaran dan stasiun penyiaran khusus yang ditujukan ke Luar Negeri. "Suara Indonesia". Kecuali di Jakarta, RRI di daerah hampir seluruhnya menyelenggarakan siaran dalam 3 program yaitu Program daerah yang melayani segmen masyarakat yang luas sampai pedesaan, Program kota (Pro II) yang melayani masyarakat di perkotaan dan Program III (Pro III) yang menyajikan Berita dan Informasi (*News Channel*)

kepada masyarakat luas. Di stasiun Cabang Utama Jakarta terdapat 6 program yaitu program I untuk pendengar di Provinsi DKI Jakarta Usia Dewasa, Program II untuk segmen pendengar remaja dan pemuda di Jakarta, Program III khusus berita dan informasi, Program IV Kebudayaan, Program V untuk saluran Pendidikan dan Program VI Musik Klasik dan Bahasa Asing.

Sedangkan “Suara Indonesia” (*Voice of Indonesia*) menyelenggarakan siaran dalam 10 bahasa. Guna merealisasi perubahan status RRI menjadi lembaga penyiaran publik yang “Khas Indonesia”, RRI telah menjalin kerjasama pelatihan dan seminar mengenai prinsip dan aplikasi radio publik dengan radio Swedia, IFES dan Internews. RRI juga sudah merintis pemanfaatan multimedia dengan membuka situs www.rri-online.com serta memanfaatkan siaran penyiaran teknologi digital dengan memanfaatkan satelit milik *WorldSpace Corporation*. Sebagai industri penyiaran, RRI memiliki kesempatan yang sama dengan media penyiaran lainnya mengapresiasi semua kekuatan untuk memberikan yang terbaik bagi publik.

RRI adalah satu-satunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Besarnya tugas dan fungsi RRI yang diberikan oleh negara melalui UU no 32 tahun 2002 tentang Penyiaran, PP 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta PP 12 tahun

2005, RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjaringan secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran Asing.

Visi RRI;

Menjadikan RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, mandiri dan profesional.

Misi RRI;

- a. Melaksanakan kontrol sosial
- b. Mengembangkan jati diri dan budaya bangsa
- c. Memberikan pelayanan informasi pendidikan dan hiburan kepada semua lapisan masyarakat di seluruh Indonesia
- d. Mendukung terwujudnya kerja sama dan saling pengertian dengan negara-negara sahabat khususnya dan dunia internasional pada umumnya
- e. Ikut mencerdaskan bangsa dan mendorong terwujudnya masyarakat informasi
- f. Meningkatkan kesadaran bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang demokratis; dan berkeadilan serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM
- g. Medrekat persatuan dan kesatuan bangsa.

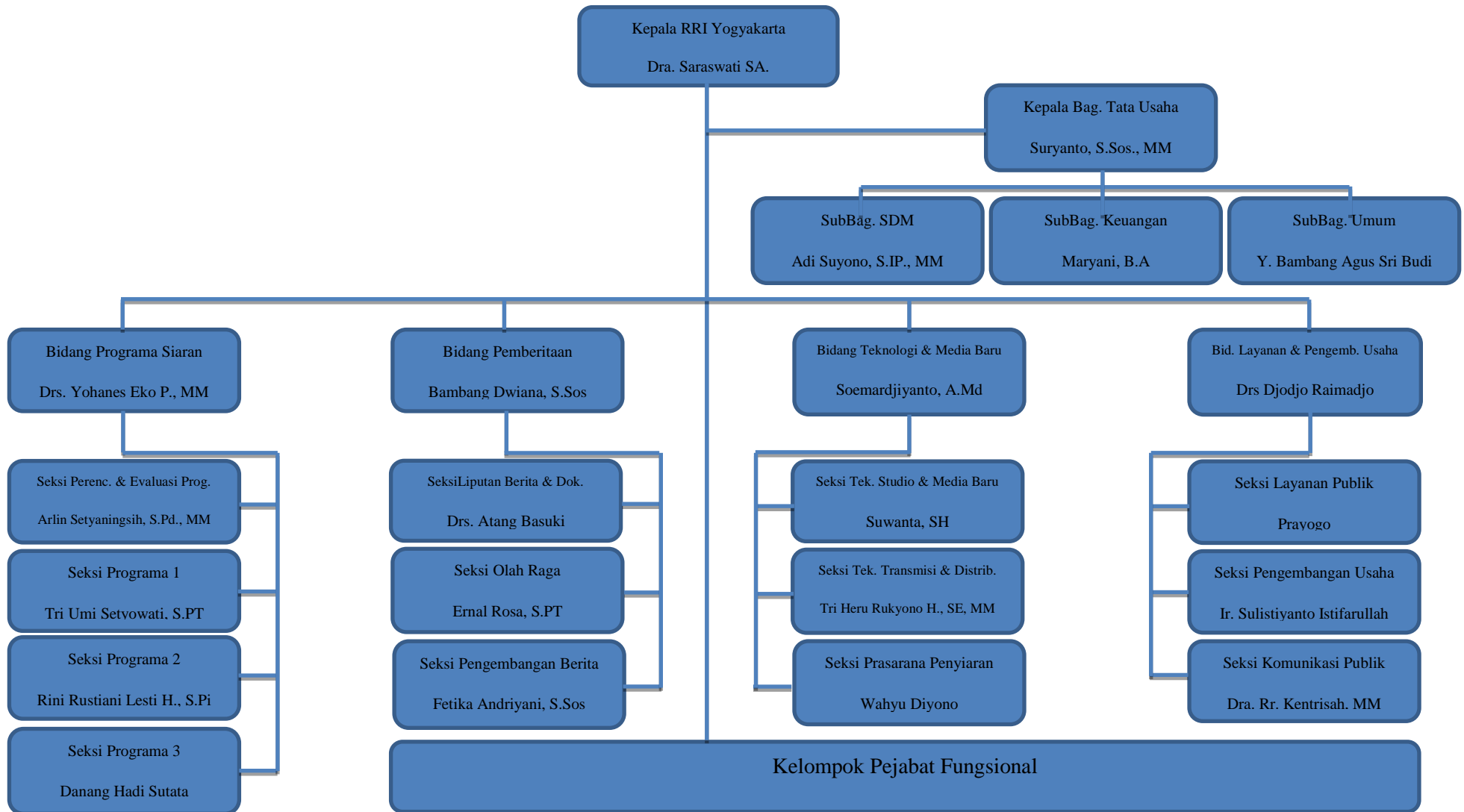
Prinsip RRI sebagai lembaga penyiaran publik adalah;

- a. LPP adalah lembaga penyiaran untuk semua warga negara
- b. Siarannya harus menjangkau seluruh wilayah negara
- c. Siarannya harus merefleksikan keberagaman
- d. Siarannya harus berbeda dg lembaga penyiaran lainnya
- e. LPP harus menegakkan independensi dan netralitas
- f. Siarannya harus bervariasi dan berkualitas tinggi
- g. Menjadi *flag carrier* dari bangsa Indonesia
- h. Mencerminkan identitas *bangsa*
- i. Perikat dan pemersatu bangsa

2. Radio Republik Indonesia Stasiun Yogyakarta

Mengemban visi dan misi yang sama dengan RRI Pusat, RRI (Radio Republik Indonesia) berdasar UU No.32/2003 berbentuk LPP (Lembaga Penyiaran Publik). Di Yogyakarta mempunyai 4 kompleks; 1. Jl.Ahmad Jazuli, Kotabaru, 2. Pro 2, Auditorium, Rumah Dinas & Lap.Futsal di Jl.Affandi/Gejayan, Demangan, 3. Stasiun Pemancar & Perumahan Karyawan di Seturan, Catur Tunggal & 4. Pemancar & Wisma RRI di Kaliurang. Berikut adalah struktur organisasi RRI Yogyakarta. Dapat dilihat pada gambar 2.

STRUKTUR ORGANISASI RRI STASIUN YOGYAKARTA



Sumber: www.rriyogja.co.id

Gambar 2

Tantangan bagi RRI dalam menghadapi era masyarakat informasi seperti sekarang, perlu dicari jawabannya dengan melihat keberadaan RRI dalam hubungan dengan masyarakat. RRI membawa citra sebagai suatu jaringan institusi, yang disatukan terutama oleh pemberitaan yang bersifat sentral dari RRI Pusat. Dengan demikian setiap stasiun RRI menjadi sebuah institusi media massa bagi dirinya sendiri, dan sekaligus menjadi bagian suatu institusi media massa yang bersifat jaringan. Sebagai insitusi yang dibebankan sebagai pendidik masyarakat, RRI harus memiliki bekal elemen-elemen yang kuat untuk melaksanakan tugasnya tersebut. Elemen ini terdiri dari logo, nama, slogan, warna, dan karakter yang mendukung keberadaan suatu organisasi. Filosofi logo LPP RRI yang dijabarkan dalam penjelasan berikut

LOGO RADIO REPUBLIK INDONESIA



Gambar 3

Sumber: <http://rri.co.id/13/4/14>.

a. Bentuk Empat Persegi Panjang Tanpa Sudut dan Garis Tepi

Empat persegi panjang menggambarkan kekokohan dan solidaritas. Sudut yang membulat (tidak runcing) melambangkan fleksibilitas RRI. Tidak adanya

garis tepi atau batas ataupun bingkai (frame) menunjukkan independensi RRI, serta keterbukaan RRI untuk dapat bekerja sama dengan berbagai pihak.

b. Tulisan (*Font-Type*) ‘RRI’

Huruf tulisan yang dirancang khusus (tanpa padanan dengan pihak lain), menunjukkan RRI yang kokoh, tegas, dinamis, dan selalu ‘bergerak maju’.

c. Gambar Pancaran Radio

Sebuah *image* yang menggambarkan kuatnya pancaran siaran radio RRI yang makin meluas, menembus batas, dan selalu ‘menuju ke atas’. 3 (tiga) lapis pancaran yang terlihat pada logo juga melambangkan Tri Prasetya RRI.

d. Warna Biru, Biru Langit, dan Putih

Untuk mempertahankan tradisi, warna biru dipilih sebagai warna korporat atau lembaga RRI. Warna biru langit ini melambangkan universalitas RRI, sifat mengayomi, teduh, dan dapat dipercaya. Warna putih pada tulisan RRI melambangkan kejujuran/kebenaran, ke-berimbang-an, dan akurasi.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai LPP RRI Yogyakarta. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 140 responden, didapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan status kepegawaian. Berikut paparan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	91	65,0
2.	Perempuan	49	35,0
Total		140	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel 7 di atas merepresentasikan karakteristik responden pegawai RRI Yogyakarta dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 65 % dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 35%. Dengan demikian mayoritas pegawai RRI Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berikutnya berdasarkan pendidikan. Data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan para pegawai RRI Yogyakarta. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA – Diploma	71	50,7
2.	Sarjana	69	49,3
Total		140	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai RRI Yogyakarta adalah SMA-Diploma sebesar 50,7%, dan pendidikan sarjana yaitu 49,3%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden selanjutnya berdasarkan usia. Data ini dibutuhkan untuk mengetahui usia para pegawai yang ada di RRI Yogyakarta. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 25 tahun	14	10,0
2.	25 – 30 tahun	46	32,9
3.	30 – 35 tahun	66	47,1
4.	> 35 tahun	14	10,0
Total		140	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 30 – 35 tahun sebesar 47,1% dengan jumlah pegawai 66 orang, pegawai dengan usia 20 – 25 tahun sebesar 10% dengan jumlah pegawai 10 orang, pegawai dengan usia 25 – 30 tahun sebesar 32,9% dengan jumlah pegawai 46, sedangkan pegawai dengan usia diatas 35 tahun sebesar 10% dengan jumlah 14 pegawai. Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai RRI Yogyakarta berusia 30 – 35 tahun.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden selanjutnya berdasarkan status kepegawaian. Data ini dibutuhkan untuk mengetahui status yang disandang oleh pegawai yang ada di RRI Yogyakarta. Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	PBPNS	22	15,7
2.	PNS	118	84,3
Total		140	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 10, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berstatus PNS dengan persentase sebesar 84,7% dengan jumlah pegawai 118 orang, pegawai dengan status PBPNS sebesar 15,7% dengan jumlah pegawai 22 orang. Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai RRI Yogyakarta berstatus PNS.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai RRI Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai minimum sebesar 15; nilai maksimum sebesar 75; mean sebesar 45; dan standar deviasi sebesar 12. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 15 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11
Kategorisasi Variabel OCB

Kategori	Interval Skor	PBPNS		PNS		Keseluruhan	
		Frek.	Persn (%)	Frek.	Persn (%)	Frek.	Persn (%)
Tinggi	$X \geq 57$	14	63,6	11	9,3	25	17,9
Sedang	$33 \leq X < 57$	8	36,4	106	89,8	114	81,4
Rendah	$X < 33$	--	--	1	0,8	1	0,7
Jumlah		22	100,0	118	100,0	140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori tinggi sebanyak 14 orang (63,6%), responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori sedang yaitu sebanyak 8 orang (36,4%), dan responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori rendah tidak ada. Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar PBPNS RRI Yogyakarta memiliki OCB yang tinggi.

Responden PNS yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori sedang yaitu sebanyak 106 orang (89,8%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 11 orang (9,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori rendah yaitu sebanyak 1 orang (0,8%). Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar PNS RRI Yogyakarta memiliki OCB sedang.

Secara keseluruhan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori sedang yaitu sebanyak 114 orang (81,4%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 25 orang (17,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel

OCB dalam kategori rendah yaitu sebanyak 1 orang (0,7%). Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai RRI Yogyakarta secara keseluruhan memiliki OCB sedang.

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 50; mean sebesar 30; dan standar deviasi sebesar 8. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12
Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	PBPNS		PNS		Keseluruhan	
		Frek.	Persn (%)	Frek.	Persn (%)	Frek.	Persn (%)
Tinggi	$X \geq 38$	3	13,6	--	--	3	2,1
Sedang	$22 \leq X < 38$	19	86,4	109	92,4	128	92,4
Rendah	$X < 22$	--	--	9	7,6	9	6,4
Jumlah		22	100,0	118	100,0	140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 19 orang (86,4%), responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 3 orang (13,6%), dan responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori

rendah tidak ada. Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar PBPNS RRI Yogyakarta memiliki motivasi kerja sedang.

Responden PNS yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 109 orang (92,4%), responden PNS yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 9 orang (7,6%), dan responden PNS yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi tidak ada. Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar PNS RRI Yogyakarta memiliki motivasi kerja sedang.

Secara keseluruhan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 128 orang (91,4%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 9 orang (6,4%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 3 orang (2,1%). Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai RRI Yogyakarta memiliki motivasi kerja sedang.

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 13; nilai maksimum sebesar 65; mean sebesar 39; dan standar deviasi sebesar 10,4. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai

skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13
Kategorisasi Variabel Kepuasan kerja

Kategori	Interval Skor	PBPNS		PNS		Keseluruhan	
		Frek.	Persn (%)	Frek.	Persn (%)	Frek.	Persn (%)
Tinggi	$X \geq 49,4$	9	40,9	17	14,4	26	18,6
Sedang	$28,6 \leq X < 49,4$	12	54,5	99	89,3	111	79,3
Rendah	$X < 28,6$	1	4,5	2	1,7	3	2,1
Jumlah		22	100,0	118	100,0	140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 12 orang (54,4%), responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 9 orang (40,9%), dan responden PBPNS yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 1 orang (4,5%). Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar PBPNS RRI Yogyakarta memiliki kepuasan kerja sedang.

Responden PNS yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 99 orang (89,3%), responden PNS yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (14,4%), dan responden PNS yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,7%). Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar PNS RRI Yogyakarta memiliki kepuasan kerja sedang.

Secara keseluruhan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 111 orang (79,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 26 orang (18,6%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 3 orang (2,1%). Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai RRI Yogyakarta memiliki kepuasan kerja sedang.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini dipaparkan masing-masing uji prasyarat analisis.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2- tailed)* $>$ level of *significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2- tailed)* $<$ level of *significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a diterima.

(Nugroho, 2005)

Secara sederhana kriteria penerimaan normalitas dapat diungkapkan, jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka, distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2011:163). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
OCB	0,446	Normal
Motivasi Kerja	0,458	Normal
Kepuasan Kerja	0,147	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada Tabel 14, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2009). Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kreja terhadap OCB	0,123	Linier
Kepuasan Kerja terhadap OCB	0,565	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen linear terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Uji multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. (Nugroho, 2005).

Pada dasarnya, dengan menggunakan cara pertama saja sudah dapat dilihat hasilnya, apakah terdapat korelasi diantara variabel independen. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja – Kepuasan Kerja	0,873	1,146	Tidak ada Korelasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Dari hasil uji multikolonieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen diperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF tidak lebih besar dari 10 sehingga disimpulkan variabel independen tidak ada korelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji

Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1 → Y	0,169	Bebas heteroskedastisitas
X2 → Y	0,407	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan statistik uji glejser diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel independen terhadap dependen lebih besar dari taraf kesalahan 5% (0.05) sehingga disimpulkan variabel penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18
Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behavior

Independent Variabel	Kinerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	0,034	-0,007	-0,017	-0,032
Pendidikan	0,010	0,046	-0,083	-0,014
Umur	0,075	0,010	-0,053	-0,057
Status Kepegawaian	-0,070**	-0,188*	-0,308*	-0,128*
Variabel				
MK		0,627**		0,546**
KK			0,428**	0,255**
R^2	0,177**	0,514**	0,336**	0,665**
ΔR^2	0,177	0,337	0,158	0,488

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antarvariabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

1) Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel rangkuman tersebut, maka pengujian hipotesis motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai RRI

Yogyakarta dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja menunjukkan perubahan, setiap perubahan variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan perubahan OCB, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Maka, jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan OCB, sebaliknya penurunan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan OCB pula.
- b) Berdasarkan Tabel 18 dapat kita lihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pegawai, diketahui dari nilai β sebesar 0,627 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,337. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*” **terbukti**.

2) Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel rangkuman tersebut, maka pengujian hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai RRI Yogyakarta dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja menunjukkan perubahan, setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X_2) akan mengakibatkan perubahan OCB, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Maka, jika terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan OCB, sebaliknya penurunan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan OCB pula.

b) Pada Tabel 18 dapat kita lihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pegawai, diketahui dari nilai β sebesar 0,428 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,158. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*” **terbukti**.

b. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan. Berdasarkan tabel rangkuman tersebut, maka pengujian hipotesis motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai RRI Yogyakarta dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja menunjukkan perubahan, setiap perubahan variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan perubahan OCB, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Maka, jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan OCB, sebaliknya penurunan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan OCB pula.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja menunjukkan perubahan, setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X_2) akan mengakibatkan perubahan OCB, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Maka, jika terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan OCB, sebaliknya penurunan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan OCB pula.

- 3) Variabel motivasi kerja memiliki nilai β sebesar 0,546 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai β sebesar 0,255 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap OCB. Kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,488, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan” **terbukti**.

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R^2	<i>Adjusted R²</i>	Standar deviasi
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,751	0,565	0,545	4,27728

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 19 dapat dilihat bahwa *Adjusted R²* sebesar 0,545, yang artinya bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan sebesar 54,5%, dan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan nilai β sebesar 0,627 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,337 yang memiliki arah positif, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai tersebut. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada item pertanyaan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan standar organisasi dan item pertanyaan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang berada pada indikator tingkat kegigihan. Pegawai yang memiliki tingkat kegigihan yang tinggi, maka motivasi kerjanya juga tinggi dan akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, dengan tercapainya tujuan organisasi maka perusahaan dapat mencapai kesuksesan. Hal senada disampaikan oleh George dan Jones (Sutanto dan Tania, 2013) yang menyatakan bahwa, motivasi kerja merupakan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Akan tetapi, hasil ini tidak didukung oleh hasil dari penelitian Wahyu (2014), yang menyatakan bahwa

variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2014) banyak karyawan yang sudah tua dan akan pensiun. Ini menyebabkan para karyawan sudah jenuh untuk berpikir, tidak lagi memiliki semangat dalam bekerja, serta membuat mereka berpikir untuk apa melakukan kinerja yang bagus dan berkualitas. Mereka lebih fokus memikirkan hari tua mereka daripada bekerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi, tidak meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini, tingkat kegigihan para pegawai tinggi dengan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan standar organisasi dan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, hal tersebut mengakibatkan semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan nilai β sebesar 0,428 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,158 yang memiliki arah positif, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada item pertanyaan tingkat keberhasilan dalam pekerjaan yang dicapai tinggi, yang berada pada indikator kepuasan dengan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan, karena kepuasana seorang pegawai atau karyawan dapat membawa perusahaan kearah yang baik. Tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan dapat membuat pegawai tersebut selalu merasa nyaman saat bekerja, dengan begitu pegawai mampu

melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan. Senada dengan Robbins dan Judge (2008) yang menjelaskan bahwa karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Soeprijadhie (2013) yang menemukan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingkat keberhasilan dalam pekerjaan yang dicapai tinggi, dan membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Serta, penelitian Adhiraharja (2001) menemukan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, maka *organizational citizenship behavior* pegawai juga akan semakin meningkat

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai β sebesar 0,546 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) dan kepuasan kerja β sebesar 0,255 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap OCB. Kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,488, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai/karyawan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai melalui tingkat kegigihan akan membangkitkan semangat kerja yang ada dalam dirinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut pegawai akan mencurahkan kemampuannya untuk perusahaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan akan tercapai. Di bantu dengan rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membuat pegawai selalu berpikir positif dan bekerja secara positif untuk melakukan hal-hal lain selain pekerjaannya. Kedua hal ini sangat baik bagi RRI Yogyakarta, karena pegawai yang termotivasi dan puas mampu bekerja dengan baik secara formal (*in-role*) atau pun informal (*extra-role*). Antonio dan Sutanto (2014) menyampaikan hal senada, perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka.

Penelitian ini menunjukkan jika motivasi yang dibantu kepuasan yang ada pada diri pegawai tinggi, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Rahariska (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja TVRI sebagai LPP dinilai menurun, ini disebabkan kualitas SDM yang ada di TVRI menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas pelayanan secara keseluruhan dinilai belum begitu baik karena, peremajaan karyawan tidak berjalan baik dan sistem penerimaan karyawan baru tidak dengan proses seleksi yang lebih ketat. Pembaharuan peralatan penunjang produksi acara sangat minim. Tingkat kesejahteraan karyawan masih sangat kurang terutama dalam hal kenaikan pangkat atau jabatan dan kenaikan gaji karyawan. Kurang adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat) seluruh karyawan TVRI secara berkelanjutan sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing-masing.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5%, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai β sebesar 0,627 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,337.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai β sebesar 0,428 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,158.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai β variabel motivasi kerja sebesar 0,546 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) dan nilai β kepuasan kerja sebesar 0,255 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap OCB. Kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,488.
4. Berdasarkan penelitian ini motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship*

behavior pegawai sebesar 54,5%, dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak RRI Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah pegawai pada RRI Yogyakarta. Selain itu bagian SDM harus memerhatikan dan memertimbangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, agar para pegawai bekerja secara formalatau pun informal dengan senang hati di RRI Yogyakarta ini. Saran bagi perusahaan antara lain:

- a. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan motivasi kerja para pegawai terutama PNS, agar motivasi kerja pegawai meningkat. Dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan lebih giat dalam bekerja. Dari data hasil penelitian, pada motivasi kerja dengan rata-rata jawaban pegawai yang rendah berasal dari PNS, yang terdapat pada indikator arah perilaku dan tingkat kegigihan, dalam item pertanyaan hubungan dengan rekan kerja dan ketaatan pada peraturan, serta bekerja dengan terampil. PBPNS juga memiliki rata-rata yang rendah pada indikator tingkat kegigihan, dalam item pertanyaan bekerja dengan terampil. Hal ini menunjukkan semua pegawai merasa

kurang terampil saat bekerja. Maka, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, RRI Yogyakarta dapat lebih memperhatikan hubungan kerja antara atasan dengan atasan, atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan agar para pegawai lebih memiliki tanggung rasa dan dapat lebih termotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan. Sementara, pemberlakuan sistem *reward and punishment* dapat memotivasi pegawai untuk lebih menaati peraturan serta secara tidak langsung dapat meningkatkan kegigihan para pegawai. Selain itu, pemberian pelatihan dapat lebih ditingkatkan lagi untuk memicu motivasi kerja para pegawai agar pegawai bisa merasa lebih terampil saat mengerjakan hal-hal baru untuk memajukan perusahaan.

- b. Sebaiknya RRI memerhatikan kepuasan kerja para pegawai. Agar mereka bisa lebih nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja secara optimal. Dari data hasil penelitian, pada kepuasan kerja PNS maupun PBPNS memiliki rata-rata kepuasan kerja sedang, akan tetapi rata-rata dari seluruh sampel baik dari PNS ataupun PBPNS, jika digabung dan di rata-rata, terdapat rata-rata jawaban yang sedikit lebih rendah berasal dari indikator kepuasan dengan rekan sekerja, dalam item pertanyaan menikmati bekerja dengan teman dan bekerja dengan orang yang bertanggung jawab. Dari keseluruhan ada beberapa pegawai yang merasa kurang nyaman saat bekerja dengan rekan sekerja dan merasa bekerja tidak dengan rekan yang profesional, ini

berarti ada beberapa pegawai yang memiliki hubungan dengan rekan sekerja kurang baik. Maka, untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pihak perusahaan memberi fasilitas yang sama kepada semua pegawai agar para pegawai merasa lebih menikmati pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan membagi rata beban kerja dan saat pegawai tidak melaksanakan beban kerjanya pihak perusahaan memberikan teguran hingga sanksi.

- c. Diharapkan pihak RRI terus menjaga kekonsistenan serta meningkatkan beberapa hal dalam memperlakukan pegawai yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Karena dengan menjaga kekonsistenan serta meningkatkan beberapa hal tersebut dapat berdampak lebih baik lagi bagi OCB. Berdasarkan data penelitian, OCB PBPNS masih lebih besar dari PNS, seperti pada pertanyaan membantu pekerjaan teman yang tidak masuk, selalu datang tepat waktu serta memberikan ekspresi tidak suka terhadap perubahan perusahaan. Untuk meningkatkan hal-hal tersebut sebaiknya RRI memberi pendekatan kepada pegawai, agar mereka lebih memahami satu sama lain dan dapat lebih bekerja sama. Penerapan *punishment* internal pun tampaknya perlu ditingkatkan agar semua pegawai merasa bisa mendapat teguran dan dapat lebih disiplin untuk datang tepat waktu. RRI pun sebaiknya lebih terbuka kepada para pegawai dan atasan lebih sering melakukan pembicaraan agar

pegawai lebih terbuka dan dapat memberikan pendapat saat mereka merasa kurang suka terhadap perubahan dari perusahaan.

2. Bagi peneliti lain

Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Keberadaan pegawai yang tidak terpusat serta ada pegawai yang sedang mencari berita membuat waktu saat pengambilan data sedikit lebih lama.
2. Tingkat kesibukan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu untuk menjawab beberapa pernyataan yang disediakan sehingga tidak dapat cepat dipahami.
3. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, dan hanya dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 54,5%, dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiraharja, Veri Dyatmika. (2001). *Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.* Unpublish Tesis Magister Manajemen UGM Yogyakarta.
- Antonio, Nio Erick dan Sutanto, Eddy M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Cv Supratex. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis 2 (1)*.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Campbell, D.T. and Fiske, D.W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multithethod matrix. *Phychological Bulletin* 56 (2), 81-105.
- Cellucci, Anthony J. and DeVries, David L. (1978). Measuring managerial satisfaction: a manual for the MJSQ. Diambil pada Januari 2013 dipublikasikan, books.google.co.id
- Darmawati, Arum., Hidayati, Lina Nur dan Herlina S., Dyna. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Economia. (9), 1*.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. (2001). The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal* 16(4), 234 – 245.
- Effendi, Sofian dan Singarimbun, Masri. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: Penerbit LP3ES.
- Farlen, Frans. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Fisipol UPN “VETERAN” Yogyakarta. Diambil pada Agustus 2012 dipublikasikan, <http://jurnal.upnyk.ac.id>
- Fornell, C. and Lacker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement Error. *Journal of Marketing Research* 18(1), 39-50.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardaningtyas, Dwi. (2004). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Tesis Universitas Airlangga. Diambil pada Maret 2013 dipublikasikan, adln.lib.unair.ac.id

- Janssen, Onne and Yperen, Nico W. Van. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal* 47 (3), 368-384.
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Diambil pada Oktober 2013 dipublikasikan, eprints.undip.ac.id
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Neuman, George A. dan Kickul, Jill R. (1998). Organizational Citizenship Behaviors: Achievement Orientation And Personality. *Journal Of Business and Psychology* 13(2), pp. 263-279.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 3 (6).
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Purwanto, Erwan Agus dan Ratih S., Dyah. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahariska, Satya. (2011). *Kinerja Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun D.I. Yogyakarta sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP)*. Tesis Universitas Sebelas Maret. Diambil pada Oktober 2014 dipublikasikan, <http://eprints.uns.ac.id>
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A.Judge. (2008). *Organizational Behaviour* (12 ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi* (1 Indonesia ed.). Jakarta: PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Roe, Robert A., Irina L. Zinovieva, Elizabeth Dienes, Laurens A. Ten Horn. (2000). A Comparison of Work Motivation in Bulgaria, Hungary, and the Netherlands: Test of a Model. *Applied Psychology: An International Review* 49(4), 658-687.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Soeprijadhie, Aisari J.P. (2013). Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Manado. *Jurnal EMBA* 1(4), 60-68.

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutanto, Eddy M. dan Tania, Anastasia. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis 1 (3)*.
- Sutanto, Eddy M. dan Wijanto, Erin Anggreani. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan pada PT. X. *AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis 1 (1)*.
- Vithessonthi, Chaiporn and Schwaninger, Markus. (2008). Job Motivation And Self-Confidence For Learning and Development as Predictors of Support for Change. *Journal of Organizational Transformation and Social Change 5(2)*, Intellect ltd.
- Wahyu, Pramudito Galih. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Radio Republik Indonesia Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Diambil pada Agustus 2014 dipublikasikan, <http://eprints.dinus.ac.id>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

[Http://rri.co.id](http://rri.co.id). Diambil pada April 2014

[Http://rrijogja.co.id](http://rrijogja.co.id). Diambil pada Oktober 2011

Lampiran 1. Kuesioner PraPenelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu Responden

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa nama dan akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi e-mail: linggasakti@ymail.com atau via SMS di nomor 085729336763.

Yogyakarta, Juni 2014

Peneliti,

Lingga Sakti Kusuma

NIM.09408144012

Data Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas - Diploma
4. Sarjana

Usia : (____) 1. < 20th 3. 25 – 30th 5. > 35th
2. 20 – 25th 4. 30 – 35th

Status Kepegawaian : (____) 1. PNS 2. PBPNS

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda silang (X), atau centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan: 1. STS: Sangat Tidak Setuju 4. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju 5. SS : Sangat Setuju
3. KS : Kurang Setuju

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja					
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan					
3	Saya tidak pernah bolos kerja					
4	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
5	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					
6	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi					
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi					
8	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
9	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
10	Saya bekerja dengan terampil					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
11	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
12	Tunjangan yang saya terima cukup					
13	Organisasi ditempat saya bekerja memberikan gaji yang lebih baik dari tempat lain					
14	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan					
15	Promosi sering terjadi di organisasi saya					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
16	Saya suka dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam organisasi saya					
17	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini					
18	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab					
19	Ketika saya meminta orang melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai					
20	Supervisor memberikan dukungan					
21	Supervisor saya mempunyai semangat kerja yang tinggi					
22	Manajemen/organisasi memperlakukan saya dengan baik					
23	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
24	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain					
25	Tingkat keberhasilan dalam pekerjaan yang saya capai masih rendah (R)					

Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
26	Saya membantu rekan kerja agar bekerja lebih produktif					
27	Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki pekerjaan banyak					
28	Saya membantu pekerjaan rekan kerja yang pernah tidak masuk kerja					
29	Saya selalu tepat waktu					
30	Saya menciptakan tempat kerja yang bersih					
31	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
32	Saya mengkritik hal-hal yang sepele					
33	Saya menemukan kekurangan terhadap hal-hal yang sudah dilakukan dalam organisasi					
34	Saya mengekspresikan rasa tidak suka terhadap perubahan yang dilakukan manajemen					
35	Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan					
36	Saya menginformasikan perkembangan di dalam perusahaan					
37	Saya memberikan perhatian terhadap segala hal yang memberikan informasi mengenai perusahaan					
38	Saya mengikuti dan berpartisipasi dalam pertemuan di perusahaan					
39	Saya menginformasikan sesuatu sebelum mengambil keputusan penting					
40	Saya mengkonsultasikan sesuatu dengan orang lain yang bisa memberikan pengaruh dari tindakan/keputusan bagi perusahaan					

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
40	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2
41	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3
52	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
53	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
55	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4

No	Kepuasan Kerja														
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4
6	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	5	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4
8	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2
9	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4
10	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4
16	4	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	5	2	4	2
17	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	3	3	3
18	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Organizational Citizenship Behavior														
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
12	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1
13	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1
14	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5
15	5	5	3	5	4	1	2	1	2	1	5	3	5	4	1
16	2	4	4	2	3	5	2	5	2	5	4	4	2	3	5
17	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2
21	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3
22	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4
23	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4
24	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	3	3	2	4	3
25	5	4	4	4	5	5	4	2	1	5	5	5	2	2	3
26	3	2	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	5	5	4
27	3	3	3	3	3	3	5	4	1	3	5	5	3	3	2
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3
29	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	4	4	4
30	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5
31	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	3
32	3	3	2	3	3	3	3	1	3	5	4	3	4	4	4
33	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4
34	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4
35	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	5	5
36	4	4	4	4	2	4	4	2	1	5	5	5	5	4	4
37	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4

38	4	4	4	3	3	4	5	4	1	3	5	5	4	4	4
39	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	2	4	4
40	3	3	3	4	3	2	2	5	4	5	2	4	4	3	3
41	4	3	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4
42	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
43	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5
44	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
45	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4
46	5	5	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	2	2	2
51	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4
52	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4
54	5	5	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3
55	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	4	4	4

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas CFA dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas CFA

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP I)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,545
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3039,729	
	df	780	
	Sig.		,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Motivasi_Kerja1		,933	
Motivasi_Kerja2		,885	
Motivasi_Kerja3		,899	
Motivasi_Kerja4		,950	
Motivasi_Kerja5		,866	
Motivasi_Kerja6		,866	
Motivasi_Kerja7		,742	
Motivasi_Kerja8		,891	
Motivasi_Kerja9		,944	
Motivasi_Kerja10		,893	
Kepuasan_Kerja11	,631		
Kepuasan_Kerja12	,854		
Kepuasan_Kerja13	,437		
Kepuasan_Kerja14	,898		
Kepuasan_Kerja15	,496		
Kepuasan_Kerja16	,939		
Kepuasan_Kerja17	,866		
Kepuasan_Kerja18	,609		
Kepuasan_Kerja19	,931		
Kepuasan_Kerja20	,919		
Kepuasan_Kerja21	,952		
Kepuasan_Kerja22	,828		
Kepuasan_Kerja23	,906		
Kepuasan_Kerja24	,574		
Kepuasan_Kerja25	,850		
OCB26			,621
OCB27			,616
OCB28			,672
OCB29			,632
OCB30			,617
OCB31			,761
OCB32			,599
OCB33			,669
OCB34			,636
OCB35			,617
OCB36			,537
OCB37			,526
OCB38			,639
OCB39			,583
OCB40			,717

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP II)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,584
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2949,812
	df	703
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Motivasi_Kerja1		,935	
Motivasi_Kerja2		,887	
Motivasi_Kerja3		,895	
Motivasi_Kerja4		,952	
Motivasi_Kerja5		,866	
Motivasi_Kerja6		,864	
Motivasi_Kerja7		,741	
Motivasi_Kerja8		,893	
Motivasi_Kerja9		,946	
Motivasi_Kerja10		,895	
Kepuasan_Kerja11	,628		
Kepuasan_Kerja12	,852		
Kepuasan_Kerja14	,904		
Kepuasan_Kerja16	,932		
Kepuasan_Kerja17	,864		
Kepuasan_Kerja18	,620		
Kepuasan_Kerja19	,934		
Kepuasan_Kerja20	,930		
Kepuasan_Kerja21	,947		
Kepuasan_Kerja22	,841		
Kepuasan_Kerja23	,908		
Kepuasan_Kerja24	,576		
Kepuasan_Kerja25	,851		
OCB26			,624
OCB27			,612
OCB28			,664
OCB29			,626
OCB30			,617
OCB31			,765
OCB32			,600
OCB33			,666
OCB34			,634
OCB35			,616
OCB36			,532
OCB37			,521
OCB38			,646
OCB39			,594
OCB40			,724

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 4 iterations.

b. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS

➤ **Reliability Motivasi Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	10

➤ **Reliability Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	13

➤ **Reliability *Organizational Citizenship Behavior***

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	15

Lampiran 4. Tabel Krejcie dan Morgan

Tabel Jumlah Sampel Berdasarkan Jumlah Populasi

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Sumber: Sekaran (2006).

Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu Responden

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa nama dan akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi e-mail: linggasakti@ymail.com atau via SMS di nomor 085729336763.

Yogyakarta, Juni 2014

Peneliti,

Lingga Sakti Kusuma

NIM.09408144012

Data Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas - Diploma
4. Sarjana

Usia : (____) 1. < 20th 3. 25 – 30th 5. > 35th
2. 20 – 25th 4. 30 – 35th

Status Kepegawaian : (____) 1. PNS 2. PBPNS

Petunjuk pengisian

4. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
5. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda silang (X), atau centang (✓).
6. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan: 1. STS: Sangat Tidak Setuju 4. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju 5. SS : Sangat Setuju
3. KS : Kurang Setuju

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja					
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan					
3	Saya tidak pernah bolos kerja					
4	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
5	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					
6	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi					
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi					
8	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
9	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
10	Saya bekerja dengan terampil					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
11	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
12	Tunjangan yang saya terima cukup					
13	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan					
14	Saya suka dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam organisasi saya					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
15	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini					
16	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab					
17	Ketika saya meminta orang melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai					
18	Supervisor memberikan dukungan					
19	Supervisor saya mempunyai semangat kerja yang tinggi					
20	Manajemen/organisasi memperlakukan saya dengan baik					
21	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
22	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain					
23	Tingkat keberhasilan dalam pekerjaan yang saya capai masih rendah (R)					

Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
24	Saya membantu rekan kerja agar bekerja lebih produktif					
25	Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki pekerjaan banyak					
26	Saya membantu pekerjaan rekan kerja yang pernah tidak masuk kerja					
27	Saya selalu tepat waktu					
28	Saya menciptakan tempat kerja yang bersih					
29	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
30	Saya mengkritik hal-hal yang sepele					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
31	Saya menemukan kekurangan terhadap hal-hal yang sudah dilakukan dalam organisasi					
32	Saya mengekspresikan rasa tidak suka terhadap perubahan yang dilakukan manajemen					
33	Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan					
34	Saya menginformasikan perkembangan di dalam perusahaan					
35	Saya memberikan perhatian terhadap segala hal yang memberikan informasi mengenai perusahaan					
36	Saya mengikuti dan berpartisipasi dalam pertemuan di perusahaan					
37	Saya menginformasikan sesuatu sebelum mengambil keputusan penting					
38	Saya mengkonsultasikan sesuatu dengan orang lain yang bisa memberikan pengaruh dari tindakan/keputusan bagi perusahaan					

Lampiran 6. Data Responden

No	Motivasi Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	1	3	3	1	1	4	1	4	3
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	2	1	3	4	3	4	4	3	2	2
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
5	1	1	3	3	3	4	4	2	4	2
6	2	3	3	3	2	1	3	4	4	3
7	4	1	4	1	4	4	5	5	5	3
8	1	3	2	4	3	3	3	1	4	3
9	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4
10	1	2	3	4	2	2	5	5	5	1
11	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4
12	4	4	2	3	4	4	4	4	2	5
13	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2
14	4	5	2	3	3	4	2	4	4	4
15	2	3	3	4	1	3	4	4	4	1
16	3	3	3	3	4	2	5	4	5	4
17	1	1	3	3	4	4	4	4	4	2
18	1	1	4	3	4	4	3	4	4	3
19	2	5	5	5	5	4	5	5	5	1
20	2	3	4	4	4	2	3	4	3	1
21	2	3	3	3	1	1	2	4	4	2
22	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2
23	1	1	1	3	1	2	4	4	2	3
24	2	1	3	3	1	2	5	5	5	3
25	1	3	3	3	3	2	4	4	4	1
26	1	1	3	1	1	1	4	4	4	2
27	2	1	1	1	2	2	5	4	4	1
28	2	1	1	1	3	1	5	5	5	3
29	1	1	1	3	2	1	5	4	5	2
30	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2
31	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3
32	1	3	2	3	4	3	3	3	4	1
33	1	1	1	4	3	3	4	4	3	1
34	1	1	2	3	3	4	3	1	3	2
35	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1
36	1	1	3	2	3	1	3	2	3	3
37	1	2	1	2	1	1	4	4	4	1

38	3	1	1	1	2	1	5	5	5	2
39	1	1	3	1	2	2	5	5	5	3
40	2	1	2	4	3	3	4	4	4	1
41	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2
42	2	3	1	2	3	2	4	4	1	2
43	1	1	2	4	3	4	3	3	2	2
44	1	1	2	4	4	3	3	3	3	2
45	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3
46	1	1	2	4	3	3	4	4	2	3
47	1	1	4	4	1	4	3	3	3	3
48	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2
49	1	1	3	3	3	2	3	3	3	1
50	1	3	4	1	4	3	3	4	3	2
51	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2
52	1	1	3	4	4	4	3	4	2	2
53	1	3	3	4	4	2	4	1	3	2
54	2	3	4	4	2	2	4	4	4	1
55	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
56	3	4	2	4	3	4	4	3	4	1
57	1	1	2	3	1	4	3	3	3	2
58	1	3	2	4	3	4	4	1	3	3
59	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3
60	2	1	2	3	4	4	3	3	4	1
61	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
62	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
63	2	1	1	1	2	2	4	4	4	1
64	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
65	2	1	1	1	1	2	5	4	4	1
66	1	3	3	3	1	2	1	4	4	1
67	2	3	4	4	3	4	4	1	4	1
68	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2
69	2	1	3	4	4	4	3	3	3	2
70	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3
71	2	1	4	1	1	3	4	4	3	2
72	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2
73	1	1	3	3	1	1	3	2	3	1
74	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2
75	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2
76	1	1	3	3	3	3	1	4	4	1
77	1	1	2	3	4	4	3	4	3	2
78	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2

79	1	3	2	4	3	4	3	3	3	2
80	2	3	1	1	1	1	4	4	5	2
81	2	3	2	4	4	4	1	4	4	2
82	1	3	3	3	3	3	4	3	4	1
83	1	1	3	3	1	2	5	5	4	1
84	2	3	3	4	3	3	4	4	4	1
85	2	1	3	3	3	4	4	4	4	2
86	2	3	4	3	4	4	4	4	3	1
87	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2
88	2	3	3	3	2	2	5	4	4	1
89	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2
90	2	3	4	4	4	4	4	3	4	1
91	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3
92	1	3	4	3	4	4	4	4	4	1
93	2	2	2	2	2	2	5	5	5	1
94	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2
95	2	1	3	3	1	1	4	5	4	2
96	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1
97	2	3	3	3	2	2	5	5	5	3
98	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2
99	1	1	4	3	4	4	2	2	2	1
100	3	3	3	1	1	2	3	5	5	2
101	1	1	3	3	2	2	4	3	4	1
102	1	1	2	3	4	4	3	2	2	3
103	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2
104	1	1	2	4	2	3	3	3	3	2
105	2	3	2	3	4	3	2	2	2	5
106	1	3	4	4	3	4	4	4	3	1
107	1	1	4	4	4	2	4	1	3	3
108	5	4	2	3	3	4	2	2	2	5
109	1	1	1	3	2	1	3	4	3	3
110	2	1	3	3	3	4	4	4	3	2
111	1	1	1	1	2	2	3	3	4	2
112	1	1	3	2	3	2	3	4	3	3
113	2	1	4	4	4	3	4	3	4	3
114	1	3	3	3	3	4	4	3	4	1
115	1	1	3	3	3	3	1	1	4	2
116	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2
117	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3
118	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3
119	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3

120	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
121	1	1	2	4	2	4	3	3	2	3
122	2	3	2	3	4	4	1	2	1	3
123	2	1	4	4	4	4	2	3	2	2
124	2	3	3	3	1	1	4	4	2	3
125	1	1	3	3	3	4	3	3	2	1
126	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2
127	1	3	4	4	3	4	4	4	4	2
128	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1
129	1	3	2	3	2	2	3	4	4	1
130	1	3	4	4	4	3	4	4	4	1
131	4	3	2	4	3	4	2	2	2	4
132	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2
133	4	3	4	1	3	3	4	3	4	2
134	2	2	3	4	4	3	5	5	5	3
135	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2
136	2	3	3	3	1	1	4	4	5	1
137	2	3	3	1	1	1	5	5	2	2
138	2	3	2	4	4	4	4	3	4	1
139	1	1	1	1	1	2	5	5	2	3
140	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3

No	Kepuasan Kerja												
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	1	3	2	1	3	2	1	1	3	3	1	1
2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
3	5	3	3	1	1	1	4	3	3	1	1	5	2
4	5	2	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	1
6	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5
7	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4
9	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	4
10	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5
12	4	5	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	5
13	5	5	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4
14	5	5	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	5
15	5	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5

16	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5
17	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	5
18	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	4
19	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
20	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4
21	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
22	1	4	1	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3
23	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4
24	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	2	2	5
25	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4
26	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
27	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	5
28	4	4	1	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4
29	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	2	2	4
30	2	4	3	2	4	2	3	1	2	1	4	2	2
31	1	3	3	2	4	3	3	4	2	4	2	2	5
32	4	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5
33	4	1	4	1	3	4	4	3	4	4	4	2	2
34	4	4	3	1	3	3	4	3	2	2	1	3	3
35	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2
36	4	1	4	4	3	1	3	4	4	3	2	4	4
37	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
38	3	1	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4
39	4	1	4	1	4	4	4	3	3	2	4	4	4
40	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4
41	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	5
42	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4
43	3	1	2	1	4	4	3	3	3	3	2	2	5
44	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5
45	4	1	3	1	4	3	4	3	4	3	2	2	2
46	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
47	1	1	1	1	3	3	4	4	3	4	2	2	2
48	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	4	1
49	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
50	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	5
51	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2
52	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	2	2	3
53	1	4	4	1	3	4	3	3	2	3	2	2	5
54	3	4	4	3	1	3	4	1	4	4	2	2	4
55	1	4	3	1	4	4	4	3	1	3	2	4	4
56	4	1	1	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5

57	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	2	2	4
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5
59	1	1	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	5
60	3	1	3	3	3	3	1	4	3	4	5	5	2
61	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	1
62	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	5
63	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4
64	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5
65	1	1	1	1	3	3	4	4	1	3	3	2	1
66	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	1	1
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	3	1	4	3	3	4	2	1	1	3
69	3	1	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	2
70	1	4	4	1	4	4	3	3	3	3	5	2	4
71	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4
72	1	3	1	1	3	4	3	3	4	2	5	5	5
73	4	4	1	1	2	3	3	3	4	4	2	1	1
74	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4
75	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	1
76	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2
77	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	1	1	1
78	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4
79	3	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	5
80	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	2
81	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	2	2	4
82	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
83	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2
84	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5
85	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2
86	1	4	1	1	4	2	4	3	4	3	5	5	2
87	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4
88	4	4	4	1	2	2	4	4	1	3	4	5	5
89	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5
90	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2
91	1	1	1	1	3	1	4	3	4	4	5	4	5
92	1	1	1	1	2	4	3	4	1	4	5	4	4
93	1	1	1	1	3	1	2	4	4	4	3	2	4
94	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4
95	4	1	3	1	3	4	4	2	3	3	5	5	2
96	1	1	3	3	3	4	3	4	4	1	2	1	1
97	3	3	4	3	3	2	3	4	1	1	5	4	5

98	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4
99	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	5	4	2
100	4	1	3	4	2	2	2	2	2	3	5	5	5
101	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4
102	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	4	5
103	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	4	4	5
104	3	1	3	1	2	2	4	2	4	4	5	4	4
105	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	4	2
106	1	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	5	5
107	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	2	2	4
108	1	1	4	1	1	2	3	4	4	4	5	5	5
109	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	1	1	1
110	4	3	4	4	2	1	3	3	3	3	3	1	3
111	4	4	3	3	1	2	1	4	4	3	1	3	5
112	4	1	1	1	1	1	3	3	4	3	4	5	4
113	1	1	4	1	2	2	3	1	4	4	5	4	5
114	1	1	3	3	1	1	4	3	2	3	5	5	5
115	1	4	1	1	2	2	3	3	3	4	5	3	5
116	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	5	5	5
117	1	4	3	4	2	2	3	3	1	3	5	2	5
118	4	3	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2
119	5	5	5	1	3	1	5	3	3	3	3	5	4
120	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4
121	4	4	4	5	1	1	4	5	5	5	5	4	4
122	4	4	4	5	2	1	5	4	4	4	5	5	4
123	4	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	4
124	4	4	4	5	1	1	4	5	4	5	4	4	5
125	4	5	5	5	1	2	5	5	4	4	5	5	5
126	5	5	5	5	1	2	4	4	5	4	4	5	5
127	4	5	5	5	1	2	5	5	5	2	2	2	5
128	4	2	5	5	1	1	5	4	4	2	2	4	4
129	5	4	4	5	1	2	5	5	4	4	4	5	4
130	2	4	4	5	2	2	5	5	5	2	4	2	4
131	5	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5
132	2	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	2	4
133	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4
134	4	4	5	5	1	2	5	5	5	5	5	4	5
135	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
136	4	2	5	5	1	2	3	5	5	4	4	4	2
137	5	4	4	5	2	1	5	5	5	5	5	4	2
138	4	5	4	4	1	2	1	3	5	5	5	4	2

139	5	4	1	1	2	2	2	5	5	5	5	2	5
140	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5

No	Organizational Citizenship Behavior														
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1	4	4	4	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4	4	4
2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3
5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
6	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
7	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
8	4	3	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	3
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
10	3	4	4	4	2	5	4	2	1	5	4	5	4	5	3
11	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
12	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3
13	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
15	4	3	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
17	3	2	4	5	5	5	4	5	2	4	5	2	5	2	3
18	3	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	2	5	2	3
19	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
20	3	4	2	4	2	2	2	5	5	2	2	4	5	2	3
21	4	4	2	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4
22	2	4	4	4	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4
23	2	2	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	3	4
24	5	4	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2
26	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4
27	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
28	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	5
29	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
32	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
33	2	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	2	2	4	2	1	4	4	2	2	2	3	4	4
35	2	4	4	4	3	3	1	1	3	3	2	4	2	2	3

36	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	5	3	3
37	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
38	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4
39	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
41	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4
42	3	2	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3
43	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4
44	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4
45	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4
46	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	4	4	4	2	5
47	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
48	4	2	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	5
49	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
50	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
51	5	4	4	1	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5
52	4	4	1	4	4	2	4	3	1	2	2	4	4	2	2
53	3	4	4	2	1	3	2	2	2	4	3	4	5	5	5
54	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
55	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
56	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	5
57	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	5	3
58	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
59	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5
60	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4
61	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2
62	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
63	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5
64	4	5	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
65	1	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4
66	4	3	4	2	1	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3
67	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5
68	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
69	2	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4
70	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4
71	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2
72	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	5
73	4	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	4
74	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3
75	3	2	3	1	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1
76	4	3	2	2	1	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3

77	4	4	4	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4	4	4
78	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
79	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3
80	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
82	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
83	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
84	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3
85	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
86	3	4	4	4	2	3	4	2	1	3	4	3	4	3	3
87	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
88	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3
89	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
90	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
91	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
92	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
93	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3
94	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3
95	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
96	3	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3
97	4	4	2	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4
98	2	4	4	4	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4
99	2	2	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	3	4
100	5	4	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
101	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2
102	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4
103	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
104	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	5
105	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
106	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
108	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
109	2	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
110	3	4	2	2	4	2	1	4	4	2	2	2	3	4	4
111	2	4	4	4	3	3	1	1	3	3	2	4	2	2	3
112	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	5	3	3
113	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
114	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4
115	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
116	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
117	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4

118	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
119	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
121	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
122	4	4	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4
123	4	4	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4
124	4	4	4	4	3	3	1	1	3	5	5	4	4	3	5
125	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	5
126	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
127	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
128	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4
129	4	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4
130	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3
131	5	2	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5
132	5	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
133	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5
134	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3
135	3	2	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4
136	5	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
137	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
138	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
139	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	2	4	3	4
140	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5

Lampiran 7. Hasil Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	91	65,0	65,0	65,0
	Perempuan	49	35,0	35,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	71	50,7	50,7	50,7
	Sarjana	69	49,3	49,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	14	10,0	10,0	10,0
	25-30 Tahun	46	32,9	32,9	42,9
	30-35 Tahun	66	47,1	47,1	90,0
	> 35 Tahun	14	10,0	10,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Status_Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PBPNS	22	15,7	15,7	15,7
	PNS	118	84,3	84,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Lampiran 8. Rumus Perhitungan Kategorisasi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi Kerja					
Skor Max	5	x	10	=	50
Skor Min	1	x	10	=	10
Mi	60	/	2	=	30
Sdi	40	/	5	=	8
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	38,00	
Sedang	:	22,00	\leq	X	< 38,00
Rendah	:	X	<	22,00	

Kepuasan Kerja					
Skor Max	5	x	13	=	65
Skor Min	1	x	13	=	13
Mi	78	/	2	=	39,0
Sdi	52	/	5	=	10,4
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	49,40	
Sedang	:	28,60	\leq	X	< 49,40
Rendah	:	X	<	28,60	

Organizational Citizenship Behavior					
Skor Max	5	x	15	=	75
Skor Min	1	x	15	=	15
Mi	90	/	2	=	45,0
Sdi	60	/	5	=	12,0
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	57,00	
Sedang	:	33,00	\leq	X	< 57,00
Rendah	:	X	<	33,00	

Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Motivasi_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	3	2,1	2,1	2,1
Sedang	128	91,4	91,4	93,6
Rendah	9	6,4	6,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	26	18,6	18,6	18,6
Sedang	111	79,3	79,3	97,9
Rendah	3	2,1	2,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Organizational_Citizenship_Behavior

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	17,9	17,9	17,9
	Sedang	114	81,4	81,4	99,3
	Rendah	1	,7	,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

HASIL UJI KATEGORISASI PBPNS**Frequency Table****Motivasi_Kerja_PBPNS**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	3	13,6	13,6	13,6
	Sedang	19	86,4	86,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_PBPNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	9	40,9	40,9	40,9
	Sedang	12	54,5	54,5	95,5
	Rendah	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Organizational_Citizenship_Behavior_PBPNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	63,6	63,6	63,6
	Sedang	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

HASIL UJI KATEGORISASI PNS

Frequency Table

Motivasi_Kerja_PNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	109	92,4	92,4	92,4
	Rendah	9	7,6	7,6	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_PNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	14,4	14,4	14,4
	Sedang	99	83,9	83,9	98,3
	Rendah	2	1,7	1,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Organizational_Citizenship_Behavior_PNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	11	9,3	9,3	9,3
	Sedang	106	89,8	89,8	99,2
	Rendah	1	,8	,8	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Lampiran 10. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian
HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	140	14,00	42,00	27,6714	4,71862
Kepuasan_Kerja	140	25,00	62,00	42,3357	7,44535
Organizational_Citizenship_Behavior	140	32,00	66,00	51,3643	6,34070
Valid N (listwise)	140				

Lampiran 11. Hasil Uji Asumsi Klasik

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Kepuasan_Kerja	Organizational_Citizenship_Behavior
N		140	140	140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27,6714	42,3357	51,3643
	Std. Deviation	4,71862	7,44535	6,34070
Most Extreme Differences	Absolute	,072	,097	,073
	Positive	,072	,097	,073
	Negative	-,051	-,065	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,855	1,142	,863
Asymp. Sig. (2-tailed)		,458	,147	,446

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Organizational_Citizenship_Behavior * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational_Citizenship_Behavior * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	3297,356	23	143,363	7,259	,000
		Linearity	2683,306	1	2683,306	135,860	,000
		Deviation from Linearity	614,051	22	27,911	1,413	,123
	Within Groups		2291,065	116	19,751		
	Total		5588,421	139			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational_Citizenship_Behavior * Motivasi_Kerja	,693	,480	,768	,590

Organizational_Citizenship_Behavior * Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational_Citizenship_Behavior * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	2222,916	34	65,380	2,040	,003
		Linearity	1227,074	1	1227,074	38,283	,000
		Deviation from Linearity	995,842	33	30,177	,941	,565
	Within Groups		3365,505	105	32,052		
	Total		5588,421	139			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational_Citizenship_Behavior * Kepuasan_Kerja	,469	,220	,631	,398

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,529	4,34946

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2996,680	2	1498,340	79,203	,000 ^a
	Residual	2591,741	137	18,918		
	Total	5588,421	139			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja
 b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,824	2,613		7,586	,000		
	Motivasi_Kerja	,810	,084	,602	9,672	,000	,873	1,146
	Kepuasan_Kerja	,216	,053	,254	4,070	,000	,873	1,146

- a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 ^a	,015	,000	2,47480

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,551	2	6,276	1,025	,362 ^a
	Residual	832,950	136	6,125		
	Total	845,501	138			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Abs_Res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,797	1,512		1,851	,066
	Motivasi_Kerja	,066	,048	,125	1,382	,169
	Kepuasan_Kerja	-,026	,031	-,075	-,831	,407

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Penelitian

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA (VARIABEL KONTROL, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, dan OCB)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia ^b	.	Enter
2	KK ^b	.	Enter
3	MK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,421 ^a	,177	,153	5,83546	,177	7,278	4	135	,000
2	,579 ^b	,336	,311	5,26310	,158	31,959	1	134	,000
3	,751 ^c	,565	,545	4,27728	,229	69,886	1	133	,000

a. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, KK

c. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, KK, MK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991,314	4	247,828	7,278	,000 ^b
	Residual	4597,108	135	34,053		
	Total	5588,421	139			
2	Regression	1876,587	5	375,317	13,549	,000 ^c

	Residual	3711,834	134	27,700		
	Total	5588,421	139			
	Regression	3155,168	6	525,861	28,743	,000 ^d
3	Residual	2433,253	133	18,295		
	Total	5588,421	139			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, KK

d. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, KK, MK

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63,265	4,992	12,674	,000
	Jenis_Kelamin	,445	1,064	,034	,418
	Pendidikan	,121	1,010	,010	,905
	Usia	,592	,810	,075	,466
	Status_Kepegawaian	-8,160	1,814	-,470	,000
2	(Constant)	51,234	4,980	10,288	,000
	Jenis_Kelamin	-,226	,967	-,017	,815
	Pendidikan	-1,051	,934	-,083	,263
	Usia	-,415	,752	-,053	,582
	Status_Kepegawaian	-5,343	1,710	-,308	,002
3	KK	,365	,064	,428	,000
	(Constant)	28,812	4,855	5,934	,000
	Jenis_Kelamin	-,427	,786	-,032	,588
	Pendidikan	-,177	,766	-,014	,818
	Usia	-,450	,611	-,057	,462
3	Status_Kepegawaian	-2,230	1,439	-,128	,124
	KK	,217	,055	,255	,000
	MK	,733	,088	,546	,000

a. Dependent Variable: OCB

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia ^b	.	Enter
2	MK ^b	.	Enter
3	KK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,421 ^a	,177	,153	5,83546	,177	7,278	4	135	,000
2	,717 ^b	,514	,496	4,50058	,337	92,959	1	134	,000
3	,751 ^c	,565	,545	4,27728	,050	15,357	1	133	,000

a. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, MK

c. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, MK, KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991,314	4	247,828	7,278	,000 ^b
	Residual	4597,108	135	34,053		
	Total	5588,421	139			
2	Regression	2874,218	5	574,844	28,380	,000 ^c
	Residual	2714,203	134	20,255		
	Total	5588,421	139			
3	Regression	3155,168	6	525,861	28,743	,000 ^d
	Residual	2433,253	133	18,295		
	Total	5588,421	139			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, MK

d. Predictors: (Constant), Status_Kepegawaian, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, MK, KK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63,265	4,992		12,674	,000
	Jenis_Kelamin	,445	1,064	,034	,418	,677
	Pendidikan	,121	1,010	,010	,119	,905
	Usia	,592	,810	,075	,731	,466
	Status_Kepegawaian	-8,160	1,814	-,470	-4,499	,000
2	(Constant)	31,874	5,042		6,322	,000
	Jenis_Kelamin	-,099	,822	-,007	-,121	,904
	Pendidikan	,579	,781	,046	,742	,459
	Usia	,082	,627	,010	,130	,897
	Status_Kepegawaian	-3,267	1,488	-,188	-2,195	,030
3	MK	,843	,087	,627	9,642	,000
	(Constant)	28,812	4,855		5,934	,000
	Jenis_Kelamin	-,427	,786	-,032	-,544	,588
	Pendidikan	-,177	,766	-,014	-,231	,818
	Usia	-,450	,611	-,057	-,737	,462
	Status_Kepegawaian	-2,230	1,439	-,128	-1,550	,124
	MK	,733	,088	,546	8,360	,000
	KK	,217	,055	,255	3,919	,000

a. Dependent Variable: OCB