

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
KARYAWAN BPAD DIY**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

Hutomo Aryo Wibowo

NIM. 09408141032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Skrripsi yang berjudul : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
KARYAWAN BPAD DIY**

Ditulis oleh : Hutomo Aryo Wibowo

NIM : 09408141032

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Pengudi Skripsi Sarjana Program
Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 22 Juni 2015

Pembimbing

Setyabudi Indartono, Ph. D
NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Hutomo Aryo Wibowo
NIM : 09408141042
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL*

CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN BPAD DIY

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, 1 Juli 2015

Yang menyatakan



Hutomo Aryo W

NIM. 09408141032

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN
BPAD DIY**

Disusun oleh:

Hutomo Aryo Wibowo
NIM. 09408141032

Telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi program studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 6 Juli 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama

M. Lies Endarwati, M. Si

Setyabudi Indartono, Ph. D

Prof. Dr. Nahiyah J F, M. Pd

Jabatan

Ketua Pengaji

Sekretaris Pengaji

Pengaji Utama

Tanda Tangan

Tanggal

4/8 2015

3/8 2015

3/8 2015

Yogyakarta, 5 Agustus 2015

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



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

MOTTO

"Harimau adalah binatang terkuat, tapi bunglon lah yang mampu bertahan hidup"

(NN)

"Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai."

(Schopenhauer)

"Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang."

(William J. Siegel)

**HALAMAN
PERSEMPAHAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan
untuk: Bapak, Ibu,
Keluarga dan Semua Sahabat
yang sangat saya sayangi dan
cintai.*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
KARYAWAN BPAD DIY**

Oleh:

**Hutomo Aryo Wibowo
NIM. 09408141032**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan BPAD DIY, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) karyawan BPAD DIY, (3) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) karyawan BPAD DIY.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di BPAD DIY sebanyak 160 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*), yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,206$, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000<0,05$), dan (ΔR^2) sebesar 0,134; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*), yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,204$, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000<0,05$), dan (ΔR^2) 0,135; (3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*), yang ditunjukkan dari hasil regresi bahwa kepuasan kerja ($\beta=0,163$; $p=0,004$) dan komitmen organisasi ($\beta=0,162$; $p=0,004$). Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior* (*OCB*) karyawan BPAD DIY sebesar (ΔR^2) 0,155.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB

KATA PENGATAR

Dengan memanajatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN BPAD DIY**”. 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. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph. D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Setyabudi Indartono, Ph. D., Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.

5. Prof. Dr. Nahiyah J F, M. Pd., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. M. Lies Endarwati, M. Si., 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. Seluruh pimpinan, staff dan karyawan BPAD DIY, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Bapak, Ibu, dan adik, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
10. Sahabat-sahabat saya, Dica Fajar, Galih, Solikin, Fathur, Singgih, Putra, Hutdi, Aji, Lingga, Jella, Jodhi, Sulis, Diki, Kudil, Adi, terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
11. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009, terimakasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu dan pemberi semangat.
12. Teman-teman bimbingan SDM, terimakasih atas arahan dan bantuannya.
13. 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, 1 Juli 2015

Penulis



Hutomo Aryo W

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	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	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Deskripsi Teori	11
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2. Komitmen Organisasi	23
3. Kepuasan Kerja	30
B. Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Pikir	36

D. Paradigma Penelitian	39
E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Variabel Penelitian	40
1. Variabel Bebas	40
2. Variabel Terikat	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	41
E. Definisi Operasional Penelitian	41
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Instrumen Penelitian	43
1. Kisi-kisi Instrumen	43
2. Hasil Pengukuran	44
3. Hasil Uji Instrumen	45
a. Uji Validitas Instrumen	45
b. Uji Reliabilitas	49
H. Metode Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif	51
2. Uji Prasyarat Analisis	51
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Linearitas	52
c. Uji Multikolinearitas	52
3. Uji Hipotesis	53
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	53
b. Analisis Regresi Berganda	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	57

1. Analisis Deskriptif	57
a. Deskripsi Karakteristik Responden	57
1. Jenis Kelamin	57
2. Usia	58
3. Lama Bekerja	59
4. Pendidikan	60
b. Deskripsi Kategori Variabel	61
1. Kepuasan Kerja	61
2. Komitmen Organisasi	63
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	64
2. Uji Prasyarat Analisis	66
a. Uji Normalitas	66
b. Uji Linieritas	67
c. Uji Multikolinieritas	68
3. Pengujian Hipotesis	68
a. Uji Hipotesis I	69
b. Uji Hipotesis II	70
c. Uji Hipotesis III	71
C. Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian	80
C. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikasi rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	3
2. Penyebab masalah rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	5
3. Efek rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan	6
4. Kisi-kisi instrumen	43
5. Bobot kriteria jawaban skala likert	45
6. Hasil loading faktor	46
7. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's value and Correlations</i>	48
8. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	49
9. Hasil uji reliabilitas	50
10. Kategorisasi jawaban responden	51
11. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	57
12. Karakteristik responden berdasarkan usia	58
13. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	59
14. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	60
15. Kategorisasi variabel kepuasan kerja	61
16. Kategorisasi variabel komitmen organisasi	63
17. Kategorisasi variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	65

18. Hasil uji normalitas	67
19. Hasil uji linieritas	67
20. Hasil uji multikolinieritas	68
21. Rangkuman hasil regresi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB	69
22. Ringkasan hasil hipotesis.....	71

DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian.....	39
---------------------------	----

DAFTAR
LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	89
2. Data Validitas dan Reliabilitas	92
3. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	96
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	99
5. Hasil Karakteristik Responden	99
6. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	104
7. Data Penelitian.....	105
8. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	109
9. Hasil Uji Kategorisasi.....	111
10. Hasil Uji Normalitas.....	117
11. Hasil Uji Linear.....	117
12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	119
13. Hasil Uji Regresi.....	120
14. Hasil Hitung Diskriminan	125
15. Surat Penelitian.....	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY (BPAD DIY) adalah sebuah instansi yang bergerak dibidang pengelolaan perpustakaan juga pemeliharaan dan pengembangan arsip yang berupa buku-buku. Pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat ini menuntut seorang karyawan BPAD DIY harus bisa melayani masyarakat dengan baik. Karena pelayanan dilakukan tidak hanya saat ada di kantor namun saat diadakan perpustakaan keliling yang memang harus bertemu masyarakat luas secara langsung.

BPAD DIY sering melakukan pekerjaan yang dilakukan diluar kantor seperti pelayanan di perpustakaan perpustakaan sekolah, mengadakan perpustakaan keliling. Dengan adanya pelayanan di luar kantor, pekerjaan kantor karyawan yang sedang bertugas di luar pun harus bisa dikerjakan oleh rekan kerjanya. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk bisa membantu mengerjakan pekerjaan rekannya. Disamping itu saat jam istirahat pun karyawan harus bisa bergantian dalam melayani masyarakat. Banyaknya arsip yang berupa buku pun menuntut karyawan harus bisa menjaga arsip arsip tersebut, baik dalam pemeliharaan maupun dalam katalogisasi.

Karyawan juga harus siap dan mau untuk melaksanakan pekerjaan di hari Sabtu yang seharusnya merupakan hari libur. Kunjungan kunjungan ke perpustakaan lain pun sering dilakukan di luar jam kerja. Keputusan atasan maupun organisasi harus di patuhi seorang karyawan karena itu merupakan hal yang bertujuan untuk kemajuan organisasi. Komunikasi antar karyawan pun seharusnya berlangsung secara baik dan adanya sikap saling menghargai antar karyawan agar semua itu bisa tercapai. Sehingga penting adanya perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY agar semua tugas karyawan tersebut bisa terlaksana.

Saat wawancara terhadap Ka Bid dan Ka Sub Bid BPAD DIY ditemukan ada beberapa masalah. Masalah yang dianggap sering muncul yaitu masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Diantaranya adalah karyawan yang hanya datang pagi untuk melakukan presensi namun setelah itu karyawan itu meninggalkan pekerjaannya di jam kerja. Mereka juga tidak terlihat ada di meja kerjanya setelah jam istirahat namun kembali saat presensi pada sore hari. Saat akhir pekan karyawan dituntut untuk bekerja secara lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun ada karyawan yang tidak datang meskipun pekerjaannya di kantor masih banyak. Ketika ada proyek yang harus dikerjakan, ada karyawan yang malas malasan dan kurang aktif dalam pelaksanaannya.

Sedangkan menurut para karyawan, masalah yang di indikasikan akibat rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah tidak aktifnya rekan kerja mereka saat bekerja secara lembur atau dalam proyek, kurang membantu rekan kerjanya saat dibutuhkan. Bahkan menurut mereka ada karyawan yang sering merasa tidak puas terhadap atasan maupun organisasi, karyawan tersebut sering melakukan komplain atas pekerjaan dan perintah kepadanya. Ketika ditegur atas kesalahannya mereka tidak mengindahkan teguran tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Ka Bid, Ka Sub Bid dan karyawan BPAD DIY ditemukan masalah masalah yang di indikasikan timbul akibat rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu mangkir saat jam kerja, tidak bekerja secara lembur, kurang aktif dan bermalas-malasan dalam proyek, komplain terhadap pekerjaan dan tidak mengindahkan teguran ketika melakukan kesalahan (tabel 1).

Tabel 1. Indikasi Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Masalah	Jumlah
Mangkir saat jam kerja	29
Tidak mengerjakan lembur apabila ada pekerjaan yang belum selesai	13
Kurang aktif dalam proyek	16
Kurang membantu rekan kerja	14
Komplain terhadap pekerjaannya	14
Tidak mengindahkan teguran	12

Sumber : wawancara Ka Bid dan Ka Sub Bid BPAD DIY

Rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY di indikasikan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya komitmen organisasi, adanya kepentingan lain saat jam kerja, ketidak

puasan terhadap atasan dan organisasi, kurangnya komunikasi antar karyawan dan ketidak cocokan terhadap rekan kerja.

Banyak yang merasa jika menjadi PNS maka akan aman karena jika bekerja baik maupun kurang baik akan tetap mendapat gaji yang sama, pola pikir seperti itu membuat kurangnya komitmen organisasi seorang karyawan. Ketika ada peraturan organisasi yang berkaitan dengan pemotongan gaji, seperti kasus sistem presensi sidik jari, mereka hanya mementingkan bagaimana bisa melakukan presensi saat pagi dan sore tepat waktu namun tak peduli saat jam kerja. Adanya kepentingan di luar kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti pekerjaan rumah tangga juga menjadi alasan mangkirnya karyawan saat jam kerja.

Disamping itu beberapa karyawan merasa bahwa mereka tidak puas dengan keputusan maupun tindakan yang dilakukan atasan. Jika ada teguran teguran karyawan hanya mengindahkan teguran tersebut saat itu juga dan akan melakukan kesalahan lagi dikemudian hari. Ada juga karyawan yang tidak puas karena karyawan tersebut tidak diikut sertakan jika ada proyek, namun hal itu karena memang karyawan tersebut mempunyai kinerja dan kerja sama yang kurang baik.

Kurangnya komunikasi dan ketidak cocokan terhadap rekan kerja juga menjadi salah satu penyebab rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Hal itu menyebabkan konflik antar karyawan dan akan berdampak pada kesehariannya di dalam kantor. Karena karyawan dituntut mampu membantu rekan kerja, adanya ketidak cocokan

dan kurang komunikasi akan membuat karyawan malas untuk membantu rekan kerjanya.

Tabel 2. Penyebab Masalah Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan

Penyebab	Jumlah
Kurangnya komitmen organisasi (dengan merasa jika sudah menjadi pegawai negeri itu sudah “aman”)	9
Adanya kepentingan lain saat jam kerja	4
Ketidak puasan terhadap sikap atasan	7
Ketidak puasan terhadap keputusan organisasi	6
Kurangnya komunikasi antar karyawan	4
Merasa tidak cocok dengan rekan kerja	4

Sumber : wawancara karyawan BPAD DIY

Rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* akan berakibat pada hubungan antar karyawan semakin buruk, ketidak patuhan karyawan terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, pekerjaan yang tidak kunjung selesai, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja karyawan menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal (tabel 3). Seperti dengan adanya karyawan yang mangkir atau menggunakan jam kerjanya untuk kegiatan lain yang tidak mendukung hasil kerja akan mengganggu stabilitas organisasi. Hubungan antar karyawan bisa semakin memburuk dengan adanya sikap malas membantu rekan kerjanya. Banyaknya karyawan yang mangkir dan tidak mengerjakan lembur membuat banyak pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan menurunnya stabilitas organisasi.

Ketidak puasan karyawan terhadap atasan dan keputusan organisasi membuat karyawan tidak patuh terhadap atasannya. Hal itu juga mempengaruhi kinerjanya, yang membuat kinerja menurun karena

karyawan tersebut malas dalam melaksanakan perintah atasan. Dengan sikap seperti itu para atasan juga merasa bahwa karyawan tersebut tidak kompeten untuk mengerjakan proyek. Namun hal tersebut juga menyebabkan terjadinya sifat iri seorang karyawan terhadap rekan kerjanya.

Dengan merasa “aman” karyawan bekerja santai, ada yang melakukan hal-hal diluar pekerjaan saat jam kerja seperti mengobrol, membaca koran dan bermain internet. Jika ini dibiarkan terus menerus tentu akan membuat kinerja karyawan semakin buruk dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti yang diharapkan.

Tabel 3. Efek Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan

Efek Rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Karyawan
Hubungan antar karyawan semakin memburuk
Ketidak patuhan karyawan terhadap organisasi
Adanya sikap iri kepada rekan kerja
Pekerjaan yang tidak kunjung selesai
Menurunnya stabilitas organisasi
Kinerja karyawan menurun
<u>Organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal</u>

Sumber : wawancara Ka Bid dan Ka Sub Bid BPAD DIY

Pekerjaan karyawan BPAD DIY yang sering berhubungan dengan masyarakat sehingga perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan merupakan perilaku-perilaku menggambarkan nilai tambah pegawai dan merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Disamping itu perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY, akan

membuat pelayanan kepada masyarakat lebih baik dan menaikkan kinerja organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Muray, Richard A (1999) menemukan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat berpengaruh dan menambah *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil penelitian Nida Qamar (2012) dalam menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil penelitian Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004) menyatakan bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism, courtesy, civic virtue* dan *conscientiousness* serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* total. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Namun terdapat pengaruh negatif dari komitmen kontinuas terhadap dimensi *civic virtue, conscientiousness* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* total.

Mengingat pentingnya masalah *organizational citizenship behavior (OCB)* dan belum adanya riset tentang *organizational citizenship behavior (OCB)* di BPAD DIY dan tidak konsisten hasil *organizational citizenship behavior (OCB)* sebelumnya membuat penulis tertarik untuk meneliti *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasi permasalahan yg ada sebagai berikut:

1. Banyaknya perilaku indisipliner karyawan
2. Kurangnya sikap membantu dalam karyawan
3. Kurangnya perilaku *extra-role* karyawan
4. Kurangnya komitmen organisasi karyawan
5. Ketidak puasan karyawan terhadap atasan dan organisasi
6. Adanya kegiatan lain di saat jam kerja

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa menciptakan *organizational citizenship behavior (OCB)* bagi para karyawan, dan dapat memahami arti pentingnya *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan bagi perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan, demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih positif untuk karyawan, dan sebagai alasan memajukan perusahaan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

4. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. *Organizational citizenship behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan."

Organ (1997) mendefinisikan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ (1997) juga mencatat bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis "kepuasan berdasarkan kinerja". Organ menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* harus didefinisi ulang menggunakan *contextual performance* dimana *contextual behavior* adalah aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku

itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga teknisnya berfungsi.

Organ (1988) juga mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi dari *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu :

a. *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.

b. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

c. *Conscientousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi

d. *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain

e. *Sportmanship*

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Dari hasil penelitian meta-analisis Organ dan Ryan (dalam Luthans,

2006) membuktikan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berpartisipasi dalam *organizational citizenship behavior (OCB)*, misalnya bekerja suka rela untuk aktifitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan membuat komentar positif mengenai perusahaan.

Bacrach dkk (2000), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*, antara lain :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentunya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : *general affective “morale” factor* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan. Serta *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi antecedent *organizational citizenship behavior (OCB)* dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa

mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi antecedent *organizational citizenship behavior (OCB)*, dimana karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi antecedent ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan. Serta karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

Sementara itu, Jahangir dkk (2004) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu :

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional yang bersifat afektif menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja individu dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Persepsi Peran

Persepsi peran menggambarkan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif.

3. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Selain itu, kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut *leader member exchange* dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan antecedent *organizational citizenship behavior (OCB)*.

4. Persepsi Keadilan

Persepsi akan keadilan organisasi yang dilakukan oleh individu dapat memicu munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*.

5. Disposisi Individu

Variabel individu yang tidak termasuk dalam skill kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktivitas individu terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

6. Motivasi

Sumber motivasi seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dilakukannya.

7. Usia

Karyawan muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi yang lebih fleksibel. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Oleh karena itu, karyawan berusia muda dan tua mungkin berbeda dalam orientasi mereka terhadap diri sendiri , orang lain , dan pekerjaam. Perbedaan-perbedaan ini dapat menyebabkan motif yang menonjol yang berbeda untuk *organizational citizenship behavior (OCB)* antara karyawan muda dan tua .

Dari kajian McClelland (1961) didapatkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* paling baik dipahami ketika dipandang sebagai suatu perilaku yang memiliki atau didasari atas motif tertentu. Motif-motif tersebut, yaitu :

1. Motif berprestasi, yaitu motif yang mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan dalam mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dianggap sebagai alat untuk pencapaian prestasi tugas.

Ketika prestasi menjadi motif, *organizational citizenship*

behavior (OCB) muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk keberhasilan tugas. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh dan berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas

2. Motif afiliasi, yaitu motif yang mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Istilah afiliasi sebagai kategori perilaku *extra-role* yang melibatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerja sama.

3. Motif kekuasaan, yaitu motif yang mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Orang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur yang memiliki otoritas dalam organisasi.

Organ dkk (2006) menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat berpengaruh terhadap :

1. *Organizational citizenship behavior* (*OCB*) dapat meningkatkan produktivitas karyawan
 - a. Karyawan yang membantu rekan kerjanya dalam mempelajari seluk beluk dapat membantu mempercepat rekan kerjanya dalam meningkatkan produktivitas kerja
 - b. Seiring berjalannya waktu, sikap tolong-menolong dapat membantu menyebarluaskan praktik terbaik pada kelompok kerja
 - c. Karyawan yang melibatkan diri dalam kegiatan perkembangan diri dapat menjadi lebih efisien dalam melakukan pekerjaannya. Jika kegiatan perkembangan tersebut melibatkan *cross-training*, mereka dapat menjadi lebih cakap dalam jenis pekerjaan yang dapat dilakukannya.
2. *Organizational citizenship behavior* (*OCB*) dapat meningkatkan produktivitas manajerial
 - a. Apabila karyawan memiliki *civic virtue*, manajer dapat menerima masukan-masukan yang bermanfaat bagi idenya untuk meningkatkan efektifitas unitnya.
 - b. *Courteous employees* (karyawan yang menghindari adanya permasalahan sesama karyawan) membiarkan manajer untuk terhindar dari pola manajemen yang krisis.
 - c. Karyawan yang menunjukkan sikap sportif membebaskan manajer dari menghadapi permasalahan kecil dan keluhan-

keluhan kecil

3. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dapat membebaskan sumber daya untuk kebutuhan-kebutuhan yang produktif
 - a. Apabila karyawan saling membantu dalam hal kerja, maka manajer tidak harus memberikan asistensi. Secara konsekuensi, manajer dapat lebih melakukan kegiatan-kegiatan yang lebih produktif seperti perencanaan
 - b. Karyawan yang menunjukkan sikap yang hati-hati tidak terlalu membutuhkan pengawasan manajerial dan membiarkan manajer memberikan tanggung jawab lebih. Jadi, mereka memberikan manajer lebih banyak waktu lepas
 - c. Karyawan yang mampu meningkatkan kemampuan mereka melalui pengembangan diri, maka mereka akan mengurangi kebutuhan akan pengawasan manajerial
4. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dapat mengurangi kebutuhan untuk dedikasi sumber daya langka untuk mempertahankan fungsi
 - a. Tindakan tolong-menolong yang alamiah dapat meningkatkan moral dan kebersamaan dalam tim, jadi mengurangi kebutuhan kelompok (atau manajer) untuk menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan

fungsi kelompok

- b. Karyawan yang memiliki sikap sportif dan kebersamaan dengan sesama akan membantu mengurangi permasalahan dan konflik antar grup. Sehingga dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk kegiatan-kegiatan manajemen konflik

5. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mendapatkan orang-orang terbaik dengan membuat tempat kerja menjadi lebih menarik

- a. Ketika karyawan memperkenalkan dan mempromosikan organisasinya pada pihak luar, maka organisasi tersebut akan tampak lebih menarik dan meyakinkan bagi para pencari kerja baru.
- b. Sikap membantu dapat menumbuhkan moral, kohesivitas grup dan rasa kebersamaan dalam suatu tim. Yang dapat menimbulkan image yang bagus dan mempromosikan organisasi dan membantu untuk menarik dan mengumpulkan anggota baru
- c. Mendemonstrasikan sikap sportif dengan rela untuk menyesuaikan diri dan menyelesaikan masalah serta tidak mengeluh mengenai permasalahan kecil. Hal ini dapat dijadikan panutan bagi karyawan lainnya dan

mengkontribusikan rasa loyal serta komitmen terhadap organisasi. Sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan

6. *Organizational citizenship behavior* (*OCB*) dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

- a. Memperbaiki kesalahan-kesalahan dari pegawai dapat membantu meningkatkan stabilitas kinerja unit kerja
- b. Karyawan yang mampu bekerja diatas standar minimum perusahaan akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat menambah stabilitas dalam suatu unit kerja

7. *Organizational citizenship behavior* (*OCB*) dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan

- a. Karyawan yang melakukan kontak secara dekat dengan wilayah sekitar organisasi dapat memberikan informasi mengenai perubahan yang terjadi. Hal ini dapat memberikan usulan mengenai bagaimana organisasi untuk merespon dan membantu organisasi untuk beradaptasi
- b. Karyawan yang mengikuti dan aktif berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan dapat membenahi penyebaran informasi pada organisasi, dan

meningkatkan sikap responsif

- c. Karyawan menunjukkan sikap sportif dengan berkeinginan untuk mengambil tanggung jawab baru atau mengikuti pengembangan diri dengan belajar skill baru. Hal ini dapat memunculkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan

8. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dapat membantu meningkatkan efektifitas organisasi dengan menciptakan keterkaitan sosial (*social capital*)

- a. Karyawan yang menunjukkan sikap menolong sesama rekan kerja menciptakan keterkaitan sosial dengan memperkuat ikatan hubungan antar karyawan. Dengan begitu meningkatkan informasi organisasi, pembelajaran organisasi dan pelaksanaan kegiatan organisasi
- b. Karyawan yang mengikuti pertemuan-pertemuan yang tidak diperlukan namun dapat mengumpulkan informasi yang penting mengenai organisasi. Sehingga organisasi dapat melahirkan *cognitive social capital* dengan mengumpulkan pengetahuan mengenai kegiatan-kegiatan aktivitas dan perkembangan. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan pemahaman yang lebih baik

mengenai organisasi, tujuannya dan budayanya

- c. Karyawan menunjukkan ide mereka secara terbuka dan menyampaikan pendapat mereka dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat melahirkan kondisi sosial dengan memfasilitasi kreasi dari bahasa dan narasi yang dipergunakan dalam organisasi
- d. Karyawan yang menunjukkan sikap menolong pada sesama karyawan dapat memperbaiki hubungan sosial dengan membangun kepercayaan

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Robbins, (1998) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu

keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Muchinsky, (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan merasakan suatu perasaan, pengertian, serta kesetiaan kepada organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Allen dan Meyer (1990) menguraikan 3 (tiga) komponen, yaitu:

- a. Komitmen afektif yang mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.
- b. Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans

adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

a. Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen (Steers, 1988)

c. Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

d. Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini menyangkut seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian Allen dan Mayer (1997) ketiga komponen dari komitmen menyebabkan berbagai konsekuensi yang berbeda dengan perilaku kerja, seperti kehadiran, kinerja, dan kemauan untuk memenuhi panggilan tugas. Dasar dari argumen tersebut, tentu saja konsekuensinya berbeda pada masing-masing komponen komitmen.

1. *Affective Commitment* .

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

Affective commitment juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Karyawan yang memiliki *affective commitment* tinggi cenderung akan lebih giat untuk berangkat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dalam hal kinerja atau hasil pekerjaan yang dilakukan. Individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah. Disamping itu karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki tingkah laku *organizational citizenship behaviour* yang lebih tinggi.

2. *Continuance Commitment*.

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan

frustasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

3. *Normative Commitment*.

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Dengan adanya perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Dengan adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti kinerja, tingkat kehadiran, dan *organizational citizenship behaviour*. Disamping itu *normative commitment* akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan.

Normative commitment memiliki hubungan dengan perilaku *organizational citizenship*. Walaupun demikian hubungan antara *normative commitment* dengan perilaku *extra-role* lebih lemah jika dibandingkan *affective commitment*.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2000), efek dari komitmen, yaitu:

- a. Pegawai yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen pegawai pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap

mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.

b. Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.

Locke (1976) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang dilalui oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaanya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam

diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Micheal D. Hartline dan O. C. Ferrel (1996) kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator, yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap atasan
3. Kepuasan terhadap kebijakan organisasi
4. Kepuasan terhadap dukungan organisasi
5. Kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disampung karakteristik lingkungan pekerjaan.

Mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap:

1. Motivasi

Suatu penelitian meta analisis yang dilakukan oleh A J Kinicki, dkk (2000) meliputi 9 hasil analisis yang melibatkan 2.237 orang pekerja mengungkapkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan pengawasan berkorelasi secara signifikan dengan motivasi, para manager disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Para manager secara potensial meningkatkan motivasi para karyawan melalui berbagai usaha untuk

meningkatkan kepuasan kerja

2. Kepuasan dan Keterlibatan dalam Pekerjaan

Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan keterlibatan individu dengan peran dalam pekerjaannya. Suatu meta analisis yang melibatkan 27.925 responden dari 87 penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja (S, P, Brown, 1996)

3. *Organizational Citizenship Behaviour*

Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan meta analisis yang mencakup 6.746 orang yang terdiri dari 28 penelitian terpisah mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku sebagai anggota organisasi yang baik dengan kepuasan (Organ dan Ryan, 1995).

Robbins (2007) menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama *organizational citizenship behaviour* (OCB), karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan bekerja diatas standar dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka.

4. Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja. Hal itu terjadi jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar.

Sedangkan menurut Robbins (2003) ketidak puasan dapat berpengaruh terhadap:

- a. Keluar (*Exit*) yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarkan (*Voice*) yaitu kecenderungan karyawan untuk memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu kecenderungan karyawan untuk membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu kecenderungan karyawan untuk menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muray, Richard A (1999) dalam *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill* menemukan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan mendapat perhatian dari organisasi seperti pemberian penghargaan dan adanya kesempatan promosi dapat menambah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Debora Eflina Purba dan Ali Lina Liche Seniati (2004) dalam Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism, courtesy, civic virtue* dan *conscientiousness* serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* total. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Namun terdapat pengaruh negatif dari komitmen kontinuas terhadap dimensi *civic virtue, conscientiousness* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* total.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nida Qamar (2012) dalam *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Semua dimensi dalam *organizational citizenship behavior (OCB)* mendapat pengaruh postifif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut juga disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY

Kepuasan kerja karyawan BPAD DIY dapat ditingkatkan dengan memberikan hal hal yang penting bagi karyawan. Pemberian gaji yang sesuai, membuka kesempatan promosi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif, menciptakan harmonisasi antar rekan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan BPAD DIY. Disamping itu pemberian tugas serta tanggung jawab agar karyawan mampu untuk belajar dan berkembang dengan baik sehingga bisa meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Interaksi dari dukungan organisasi dalam bentuk perlakuan adil pada semua karyawan, mendukung aktifitas-aktifitas karyawan dan memberikan kondisi kerja yang baik serta memberikan *reward* yang

sesuai pada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

Karyawan BPAD DIY yang merasa puas atas perilaku organisasi maka akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka. Permasalahan yang diindikasikan timbul akibat kurangnya *organizational citizenship behavior* (OCB) akan dapat diatasi, seperti hubungan antar karyawan akan semakin harmonis, adanya kesadaran terhadap tugas tugas diluar jam kerja dan keaktifan dalam bekerja lembur. Disamping itu hubungan antara organisasi dan karyawan akan lebih baik sehingga karyawan pun tidak mengeluh dan akan bertanggung jawab dalam mengerjakan perintah atau tugas dari organisasi.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan BPAD DIY

Adanya kesamaan visi dan misi antara karyawan BPAD DIY dengan BPAD DIY akan membuat karyawan akan merasa bahwa mereka sudah bekerja di tempat yang sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan membuat mereka sanggup apabila diberikan tugas karena mereka merasa bahwa tujuan organisasi juga merupakan tujuan mereka.

Disamping itu karyawan BPAD DIY yang memiliki komitmen tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas di luar kantor. Meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap perintah organisasi dan mengindahkan teguran akan terlaksana.

Perasaan iri dan konflik sesama rekan kerja pun cenderung tidak terjadi karena mereka lebih memilih untuk menghindarinya.

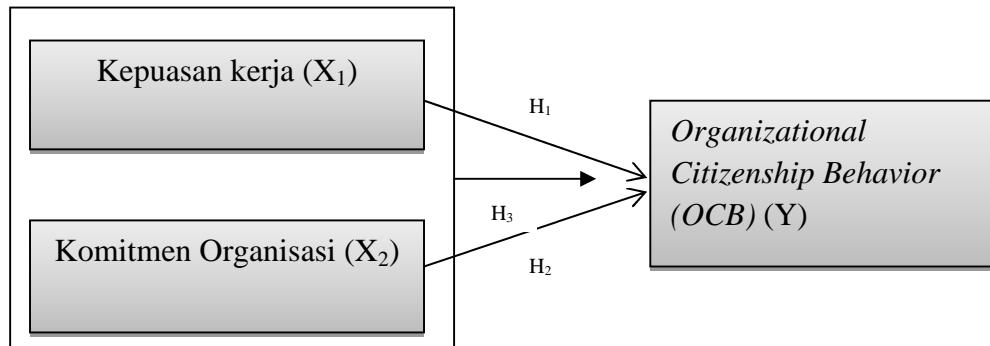
3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan BPAD DIY

Tingginya tingkat kepuasan dan disertai dengan komitmen terhadap organisasi akan membuat karyawan BPAD DIY cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang benar bagi dirinya. Mereka akan merasa bahwa BPAD DIY merupakan tempat yang ideal untuk mereka bekerja. Hal-hal yang terbaik bagi mereka bisa mereka dapatkan.

Keterikatan disertai kepuasan akan membuat karyawan BPAD akan mudah dalam menerima tugas dari organisasi. Tanggung jawab dalam penggerjaan tugas juga akan meningkat. Seseorang yang sudah memiliki hal tersebut akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan secara sukarela dalam penggerjaannya.

Dengan adanya kondisi seperti itu maka permasalahan seperti ketidakpatuhan karyawan dan masalah ketertipan akan berkurang. Karyawan akan cenderung menaati peraturan dan akan menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja maupun stabilitas organisasi akan meningkat dengan semakin membaiknya *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan BPAD DIY.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

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

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

H₃ : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY.

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas sering disebut sebagai variable *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2)

2. Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di BPAD DIY. Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan April 2015 sampai dengan selesai.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 160 orang karyawan di BPAD DIY. Peneliti menggunakan teknik penelitian populasi dengan responden sebanyak 160 orang.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Karyawan BPAD DIY

Kepuasan kerja karyawan BPAD DIY adalah sikap yang positif dari seorang karyawan BPAD DIY yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Hal itu melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Terdapat lima indikator tentang kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap dukungan organisasi dan kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju.

2. Komitmen Organisasi Karyawan BPAD DIY

Komitmen organisasi karyawan BPAD DIY adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan BPAD DIY. Komitmen organisasi mempunyai tiga indikator yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

3. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan BPAD DIY

Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan BPAD DIY merupakan kontribusi seorang karyawan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di nilai berdasarkan hasil kinerja karyawan tersebut. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong karyawan lain, menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di BPAD DIY.

Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki lima dimensi yaitu *Altruism, Civic Virtue, Conscientousness, Courtesy* dan *Sportmanship*.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2006). Data yang digunakan adalah data dari hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Data yang digunakan adalah jurnal yang terkait dan bisa digunakan sebagai pendukung penelitian.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan kerja (Michael D.Hartline & O. C. Ferrel, 1996)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	1
	2. Kepuasan terhadap atasan	2
	3. Kepuasan terhadap kebijakan organisasi	3

	4. Kepuasan terhadap dukungan organisasi	4
	5. Kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju	5
Komitmen organisasi (Meyer dkk,1993)	1. <i>Affective commitment</i>	1,2,3,4,5,6
	2. <i>Continuance commitment</i>	1,2,3,4,5,6
	3. <i>Normative commitment</i>	1,2,3,4,5,6
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Jennifer D. Kaufman dkk, 2001)	1. <i>Altuirsm</i>	1,2
	2. <i>Courtesy</i>	3,4,5
	3. <i>Sportmanship</i>	6
	4. <i>Civic virtue</i>	7,8
	5. <i>Constientiousness</i>	9

2. Hasil Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 5. Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Hasil Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan BPAD DIY.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

(Ghozali, 2011). 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.

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan BPAD DIY yang berjumlah 160 karyawan dan kuesioner yang kembali kepada peneliti dan dapat diolah sebanyak 160 kuesioner. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. 32 item pertanyaan digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, dan didapatkan 7 item pertanyaan gugur yaitu pada Komitmen_organisasi 3, 4, 6, 13 dan OCB 3, 7, 9.

Tabel 6 Hasil Loading Faktor

Nama Variabel	Loading Faktor	Keterangan
Kepuasan_kerja1	0,717	Valid
Kepuasan_kerja2	0,754	Valid
Kepuasan_kerja3	0,758	Valid
Kepuasan_kerja4	0,812	Valid

Kepuasan_kerja5	0,749	Valid
Komitmen_organisasi1	0,581	Valid
Komitmen_organisasi2	0,563	Valid
Komitmen_organisasi3	0,429	Gugur
Komitmen_organisasi4	0,482	Gugur
Komitmen_organisasi5	0,647	Valid
Komitmen_organisasi6	0,354	Gugur
Komitmen_organisasi7	0,585	Valid
Komitmen_organisasi8	0,698	Valid
Komitmen_organisasi9	0,714	Valid
Komitmen_organisasi10	0,648	Valid
Komitmen_organisasi11	0,612	Valid
Komitmen_organisasi12	0,641	Valid
Komitmen_organisasi13	0,424	Gugur
Komitmen_organisasi14	0,578	Valid
Komitmen_organisasi15	0,569	Valid
Komitmen_organisasi16	0,691	Valid
Komitmen_organisasi17	0,722	Valid
Komitmen_organisasi18	0,622	Valid
OCB1	0,823	Valid
OCB2	0,724	Valid
OCB3	0,459	Gugur
OCB4	0,538	Valid
OCB5	0,709	Valid
OCB6	0,691	Valid
OCB7	0,492	Gugur

OCB8	0,639	Valid
OCB9	0,435	Gugur

Berdasarkan tabel 6 tersebut diketahui bahwa terdapat 7 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item pada Komitmen_organisasi 3, 4, 6, 13 dan OCB 3, 7, 9. Dengan demikian 7 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 32 dengan 7 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 25 item.

Tahap selanjutnya meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE value akan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Kepuasan Kerja	13,381	3,766	0,774	0,839		
2	Komitmen Organisasi	45,793	7,784	0,636	0,391**	0,887	
3	OCB	21,600	2,950	0,707	0,496**	0,473**	0,811

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05. **Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach` s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Kepuasan Kerja	13,381	3,766	0,774	0,774	0,153	0,388
2	Komitmen Organisasi	45,793	7,784	0,636	0,453	0,636	0,521
3	OCB	21,600	2,950	0,707	0,604	0,560	0,707

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- i. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- ii. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- iii. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,839	Reliabilitas Baik
Komitmen Organisasi	0,887	Reliabilitas Baik
OCB	0,811	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0.

H. Metode Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini 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, varian, maksimum, minimum, *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. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

2. 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 Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

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

- 2) Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya Ha diterima.(Nugroho, 2005)

b. Uji Liniearitas

Tujuan uji linieritas adalah mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi $> 0,05$ (Fisher, 1970)

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Menurut Santoso (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana: $Y = C + \beta X + R$

Nilai C dan β dapat dicari dengan rumus:

$$\sum Y = C + \beta \sum X$$

$$\sum XY = C \sum X + \beta \sum X^2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksikan

C = Harga Y bila $X = 0$ konstanta

β = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

R = Residual

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Dimana:

- | | |
|------------------|--|
| X ₁ | = kepuasan kerja |
| X ₂ | = komitmen organisasi |
| Y | = <i>organizational citizenship behavior</i> |
| C | = konstanta |
| $\beta_1\beta_2$ | = konstanta regresi |
| R | = Residual |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan, dan (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada, selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pada tahun 1949 berdirilah sebuah Perpustakaan Negara RI Di kota Yogyakarta. Namun pada tahun 1978 Perpustakaan Negara berubah nama menjadi Perpustakaan Wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0199/o/1978 tanggal 23 Juni 1978. Namun kini Perpustakan tersebut lebih dikenal dengan nama Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD DIY) bergerak dibidang pengelolaan perpustakaan juga pemeliharaan dan pengembangan arsip yang berupa buku-buku. Pelayanan perpustakaan dilakukan tidak hanya saat ada di kantor namun diadakan juga perpustakaan keliling.

Struktur organisasi BPAD DIY terdiri dari Kepala Badan yang memimpin sekretaris dan empat orang kepala bidang. Disamping itu terdapat tiga kepala sub bagian (Ka Sub Bag) yang dipimpin sekretaris. Terdapat juga delapan kepala sub bidang (Ka Sub Bid) yang dipimpin oleh kepala bidang masing-masing.

BPAD yang berada di Jalan Tentara Rakyat Mataram No. 4 Yogyakarta mempunyai 4 unit perpustakaan. BPAD menjadi unit pusat atau unit Badran I. Unit kedua yaitu Unit Badran II berada di Jalan Tentara Rakyat Mataram No. 29 Yogyakarta. Unit yang ketiga yaitu Unit Malioboro yang berada di Jalan Malioboro No. 175 dan yang terakhir unit keempat yaitu Unit Jogja Study Centre (JSC). Selain itu juga terdapat Badan Arsip Dinamis dan Statis yang menyimpan arsip-arsip Kota Yogyakarta. Badan Arsip ini berada di sebelah selatan BPAD DIY.

BPAD DIY mempunyai visi pada tahun 2012-2017 yaitu mewujudkan Masyarakat pembelajar yang berkarakter dan berbudaya. Dalam upaya pencapaian terhadap visi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, maka misi yang akan dicapai dalam kurun waktu 2012- 2017, sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pengelolaan dan Pemanfaatan Perpustakaan dan Arsip secara Optimal.
2. Mengembangkan Jaringan Perpustakaan dan Kearsipan berbasis Teknologi Informasi.
3. Mewujudkan Perpustakaan dan Arsip sebagai khasanah budaya daerah.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu karyawan BPAD DIY yang berjumlah 160 orang. Jumlah item kuesioner adalah 32 butir soal dan terdapat 7 item gugur, sehingga item kuesioner menjadi 25 butir soal.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	102	63,8
Perempuan	58	36,3
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 102 orang (63,8%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang (36,3%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BPAD DIY adalah laki-laki. Artinya, BPAD DIY cenderung memperkerjakan karyawan berjenis kelamin laki-laki dalam melakukan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan pada jam lembur dan diluar jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-29 Tahun	37	23,1
30-39 Tahun	46	28,8
40-49 Tahun	56	35,0
50-59 Tahun	21	13,1
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 20-29 tahun yakni sebanyak 37 orang (23,1%); karyawan yang berusia antara 30-39 tahun yakni sebanyak 46 orang (28,8%); karyawan yang berusia antara 40-49 tahun yakni sebanyak 56 orang (35,0%); dan karyawan yang berusia 50-59 tahun yakni sebanyak 21 orang (13,1%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BPAD DIY berusia antara 40-49 tahun. Artinya,

karyawan BPAD DIY sebagian besar adalah karyawan yang sudah memasuki dewasa akhir. Hal ini apabila tidak ditindaklanjuti maka akan menghambat program perusahaan yang berdampak pada tujuan organisasi.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 10 Tahun	37	23,1
10-20 Tahun	46	28,8
21-30 Tahun	56	35,0
> 30 Tahun	21	13,1
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja <10 Tahun sebanyak 37 orang (23,1%); karyawan dengan lama bekerja 10-20 Tahun sebanyak 46 orang (28,8%); karyawan dengan lama bekerja 21-30 Tahun sebanyak 56 orang (35,0%); dan karyawan dengan lama bekerja >30 Tahun sebanyak 21 orang (13,1%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BPAD DIY memiliki lama bekerja antara 21-30 tahun. Artinya, karyawan di BPAD DIY memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Akan tetapi, rentang kerja yang relatif lama juga dapat membuat kejemuhan, kebosanan, dan kelesuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini harus menjadi perhatian serius oleh perusahaan, karena apabila karyawan BPAD DIY mengalami

kejemuhan, kebosanan, dan kelesuan dalam melakukan pekerjaan maka dapat dimungkinkan karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tidak maksimal, sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

4) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	2,5
SMA	67	41,9
Diploma	44	27,5
Sarjana	29	18,1
S2	16	10,0
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan SMP sebanyak 4 orang (2,5%); karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 67 orang (41,9%); karyawan dengan pendidikan Diploma sebanyak 44 orang (27,5%); karyawan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 29 orang (18,1%) dan karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 16 orang (10,0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BPAD DIY pendidikan terakhirnya adalah SMA. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian serius dari pihak BPAD DIY. Mengingat perusahaan juga harus maju dan berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Dengan mayoritas karyawan yang berpendidikan SMA maka dapat dimungkinkan perusahaan

susah menerima perubahan, sulit berkembang, dan hal ini apabila dibiarkan akan berdampak pada tujuan organisasi.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan BPAD DIY. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata ideal dan simpangan baku ideal pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 5,00; nilai maksimum sebesar 22,00; *mean* sebesar 13,38; dan standar deviasi sebesar 3,76. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,33$	18	11,3
Sedang	$11,67 \leq X < 18,33$	89	55,6
Rendah	$X < 11,67$	53	33,1
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang (11,3%). Artinya karyawan BPAD DIY sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 89 orang (55,6%), artinya karyawan BPAD DIY memiliki kepuasan kerja yang sedang dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 53 orang (33,1%), artinya karyawan BPAD DIY belum memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika karyawan BPAD DIY sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan adanya hal tersebut akan mendorong karyawan BPAD DIY untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 27,00; nilai maksimum sebesar 65,00; *mean* sebesar 45,79; dan standar deviasi sebesar 7,78. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 14 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 51,33$	42	26,3
Sedang	$32,67 \leq X < 51,33$	111	69,4
Rendah	$X < 32,67$	7	4,4
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 42 orang (26,3%), artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori sedang sebanyak 111 orang (69,4%), artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang sedang hanya akan bekerja sesuai peraturan perusahaan, dan dapat

dimungkinkan karyawan jarang melakukan pekerjaan yang lebih dari pekerjaannya untuk perusahaannya. Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori rendah yaitu sebanyak 7 orang (4,4%), artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah kurang dapat mematuhi peraturan perusahaan, dan dapat dimungkinkan karyawan tidak pernah melakukan pekerjaan yang lebih dari pekerjaannya untuk perusahaannya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)*.

3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis deskriptif untuk variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai minimum sebesar 14,00; nilai maksimum sebesar 28,00; *mean* sebesar 21,60; dan standar deviasi sebesar 2,95. Selanjutnya data *organizational citizenship behavior* dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior* terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel *organizational citizenship behavior* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 22,00$	78	48,8
Sedang	$14,00 \leq X < 22,00$	82	51,3
Rendah	$X < 14,00$	0	0,0
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori tinggi sebanyak 78 orang (48,8%), artinya karyawan tersebut memprioritaskan pekerjaan dan tujuan organisasi sehingga memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi terhadap BPAD DIY. Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori sedang sebanyak 82 orang (51,3%), karyawan tersebut kurang memprioritaskan pekerjaan dan tujuan organisasi, karyawan hanya bekerja sesuai pekerjaannya saja, sehingga memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* sedang terhadap BPAD DIY. Tidak terdapat responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori rendah (0,0%), artinya tidak terdapat karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* rendah terhadap BPAD DIY.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BPAD DIY memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* sedang terhadap perusahaan. Artinya, karyawan tersebut belum mampu memprioritaskan pekerjaan dan tujuan organisasi. Karyawan hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya saja, dan karyawan jarang melakukan pekerjaan yang lebih dari pekerjaannya sehingga karyawan tersebut memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* sedang terhadap BPAD DIY.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 20.00 *for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Stephens, 1974).

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,147	Normal
Komitmen Organisasi	0,380	Normal
OCB	0,125	Normal

Sumber: Data Primer, 2015

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai residual lebih besar dari 0,05 ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Artinya, sebaran data penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi $>0,05$ (Fisher, 1970). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,655	Linear
Komitmen Organisasi	0,052	Linear

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig}>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Artinya, variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier atau searah.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
KepuasanKerja	0,847	1,181	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,847	1,181	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Artinya, antara variabel kepuasan kerja tidak terjadi korelasi dengan variabel komitmen organisasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berdiri sendiri atau tidak saling terkait satu sama lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja

dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*). Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*)

Independent Variabel	OCB			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,407**	0,366**	0,376**	0,350**
Jenis kelamin	0,220**	0,191**	0,195**	0,178**
Lama Bekerja	0,260**	0,232**	0,233**	0,217**
Pendidikan	0,270**	0,231**	0,228**	0,206**
Kepuasan Kerja		0,206**		0,163**
Komitmen Organisasi			0,204**	0,162**
R^2	0,584	0,718	0,719	0,739
ΔR^2	0,584**	0,134**	0,135**	0,155**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 20. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(*OCB*) karyawan di BPAD DIY sebesar ($\beta=0,206$; $p=0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY sebesar (ΔR^2) 0,134. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 20. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY sebesar ($\beta=0,204$; $p=0,000$). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY sebesar (ΔR^2) 0,135. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 17, diketahui bahwa kepuasan kerja ($\beta=0,163; p=0,004$) dan komitmen organisasi ($\beta=0,162; p=0,004$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan sebesar (ΔR^2) 0,155. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> karyawan BPAD DIY.	Terbukti
2.	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> karyawan BPAD DIY.	Terbukti
3.	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> karyawan BPAD DIY.	Terbukti

Sumber: Data Primer, 2015

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan di BPAD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Skor tertinggi variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator dukungan organisasi (3,12). Dukungan organisasi yang dimaksud disini adalah dukungan yang diberikan oleh pihak BPAD DIY dalam bentuk pemberian motivasi kepada karyawan yang berupa gaji, reward, insentif, dan pujiyan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pihak BPAD DIY bersikap adil dan mampu memberikan dukungan positif kepada semua bawahannya. Dukungan organisasi tersebut perlu dilakukan oleh BPAD DIY supaya karyawan BPAD DIY merasa dihargai dan tidak merasa di diskriminasikan dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Hal ini perlu dilakukan oleh pihak BPAD DIY karena faktanya masih terdapat karyawan yang menunjukkan sikap negatif diantaranya adalah tidak

aktifnya rekan kerja mereka saat bekerja secara lembur atau dalam proyek, kurang membantu rekan kerjanya saat dibutuhkan. Sikap perusahaan yang perhatian, peduli serta senantiasa memberikan dukungan positif kepada karyawannya tersebut dapat meningkatkan perilaku *sportmanship dan civic virtue*.

Perilaku *sportmanship* ditunjukkan karyawan BPAD DIY dengan sikap toleransi dalam mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan di BPAD DIY. Perilaku *civic virtue* ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang berpartisipasi dan menjalankan kegiatan jam lembur yang ditetapkan oleh BPAD DIY.

Pemberian kesempatan untuk maju dalam perusahaan juga dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*. Karyawan BPAD DIY akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila terdapat pemberian kesempatan untuk maju, salah satunya adalah dalam bentuk promosi jabatan maupun jenjang karier. Hal ini dilakukan oleh BPAD DIY karena lamanya masa kerja yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan di BPAD DIY. Selain itu, pemberian kesempatan untuk maju kepada karyawan dilakukan dengan cara merotasi pekerjaan karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi tingkat kejemuhan, kebosanan, dan kelesuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena

setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muray, Richard A (1999) dalam *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill* yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan mendapat perhatian dari organisasi, pemberian penghargaan atas kinerjanya dan adanya kesempatan promosi dapat menambah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan di BPAD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terletak pada indikator *normative commitment* (3,81). Pada indikator ini karyawan menyatakan loyalitas terhadap pekerjaannya kepada pihak BPAD DIY dan menyatakan perasaan bersalah ketika akan meninggalkan perusahaan. Hal ini dikarenakan, selain masa kerja yang sudah relatif lama, usia karyawan di BPAD DIY mayoritas sudah memasuki fase dewasa akhir. Hal ini menyebabkan karyawan akan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Indikator lain yang dapat memunculkan perilaku *organizational*

citizenship behavior (OCB) yaitu indikator *continuance commitment*. Pada indikator ini karyawan menyatakan dampak serius apabila meninggalkan BPAD DIY karena minimnya peluang kerja yang tersedia. Selain faktor usia dan lama bekerja karyawan BPAD DIY, faktor pendidikan juga mempunyai peranan dalam menentukan komitmen organisasi karyawan di BPAD DIY. Tinggi dan ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat karyawan BPAD DIY tidak akan meninggalkan perusahaan, sehingga karyawan akan tetap memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut.

Hal tersebut dikarenakan ketika karyawan dengan pendidikan SMA dan berusia dewasa akhir apabila keluar dari perusahaan maka karyawan tersebut akan kesulitan dalam mencari pekerjaan baru. Hal ini tentu saja secara tidak langsung memaksa karyawan untuk mematuhi setiap peraturan perusahaan, sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam perusahaan.

Robbins, (1998) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)*

akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Debora Eflina Purba dan Ali Lina Liche Seniati (2004) dalam Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism*, *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness* serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* total. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan di BPAD DIY

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan secara simultan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terletak pada indikator pernyataan jujur karyawan terhadap masalah-masalah penting perusahaan (3,81). Hal ini ditunjukkan dari sikap kritis karyawan yang berani menyampaikan pendapat kepada perusahaan.

Selain itu, pernyataan karyawan tersebut didukung oleh sikap

pimpinan BPAD DIY yang selalu melakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap masalah yang terjadi. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan masalah yang dihadapi. Sehingga, sikap pimpinan tersebut membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh karena mendapat dukungan dari pihak organisasi. Hal ini menyebabkan karyawan memiliki kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaannya sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan akan tinggi apabila karyawan tersebut mendapatkan dukungan pihak BPAD DIY, hal ini tentunya akan menjadikan karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh demi kemajuan BPAD DIY. Apabila hal tersebut dapat diterapkan oleh pihak BPAD DIY maka masalah-masalah seperti mangkir saat jam kerja, tidak bekerja secara lembur, kurang aktif dan bermalas-malasan dalam proyek, komplain terhadap pekerjaan dan tidak mengindahkan teguran ketika melakukan kesalahan akan mudah diatasi oleh pihak BPAD.

Bentuk dukungan yang dapat diberikan pihak BPAD DIY kepada karyawan diantaranya memberikan motivasi, memberikan pujian tidak hanya evaluasi, pemberian *reward* kepada karyawan yang disiplin, dan pemberian sanksi tegas bagi karyawan yang tidak disiplin. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan memunculkan perilaku OCB apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan

tujuan organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nida Qamar (2012) dalam *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Semua dimensi dalam *organizational citizenship behavior (OCB)* mendapat pengaruh positifif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut juga disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,206, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan (ΔR^2) sebesar 0,134. Jadi, jika karyawan BPAD DIY sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri maka hal tersebut akan mendorong karyawan BPAD DIY untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,204, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan (ΔR^2) 0,135. Jadi, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap

perusahaannya adalah karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* (*OCB*).

3. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) karyawan di BPAD DIY. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa kepuasan kerja ($\beta=0,163$; $p=0,004$) dan komitmen organisasi ($\beta=0,162$; $p=0,004$). Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 0,155. Artinya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 15,5% sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan didukung dengan komitmen organisasi yang dimiliki maka mendorong karyawan untuk melakukan perilaku ekstra/ *organizational citizenship behavior* (*OCB*).

B. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior* (*OCB*) sebesar 15,5%. Maka dari itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil lebih banyak jumlah variabel agar dapat mengetahui lebih banyak faktor yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* (*OCB*) selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi diantaranya adalah motivasi

kerja, konflik peran, suasana kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan.

2. Masih kurangnya referensi terkait penelitian, jurnal, tentang *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap karyawan BPAD DIY sehingga peneliti memiliki keterbatasan dalam mencari sumber referensi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BPAD DIY
 - a. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior (OCB)* kecil (ΔR^2) 0,134; sedangkan pengaruh pada *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY besar (β) 0,206. Pemimpin diharapkan lebih meningkatkan peran kepemimpinan dengan karyawan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BPAD DIY dengan mempertimbangkan kembali kegiatan lembur pada saat libur dan kunjungan-kunjungan di luar jam kerja, dengan cara mengukur kembali beban pekerjaan setiap karyawan BPAD DIY, apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada saat jam kerja maka perusahaan tidak perlu memberlakukan jam lembur pada hari libur dan diluar jam kerja. Sehingga karyawan mempunyai waktu untuk beristirahat, berkumpul

dengan keluarganya, dan melakukan aktifitas dan kegiatan lainnya yang mereka sukai.

- b. Hasil analisis pada variabel komitmen organisasi masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior (OCB)* kecil (ΔR^2) 0,135; sedangkan pengaruh pada *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BPAD DIY besar (β) 0,204. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi setiap tahunnya. Hal ini berfungsi untuk membangun semangat dan motivasi dalam diri karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPAD DIY agar lebih produktif kembali. Mengingat, mayoritas karyawan yang bekerja di BPAD DIY memiliki masa kerja relatif lama sekitar 21-30 tahun, dengan pemberian *reward* dan penghargaan tersebut dapat membantu mengurangi kelesuan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi di BPAD DIY.

2. Bagi Karyawan BPAD DIY

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki kontribusi yang kecil (ΔR^2) 0,155. Dengan demikian, pihak BPAD DIY diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama. Pihak BPAD DIY dapat meningkatkan dukungan positifnya kepada karyawan, mendengar keluhan karyawan, dan mengakui

kontribusi karyawan. Didukung peningkatan kepuasan kerja meliputi promosi, gaji, *reward*, situasi kerja, dan kesempatan untuk maju. Hal tersebut efektif meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu, karyawan BPAD DIY diharapkan dapat mengikuti dan berpartisipasi aktif terhadap peraturan dan ketentuan yang sudah ditentukan oleh BPAD DIY; dan menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga kinerja tim dan situasi kerja semakin kondusif.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian komparasi dengan mengambil fokus penelitian pada karyawan yang memiliki masa kerja yang berbeda.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi pada *organizational citizenship behaviour* seperti motivasi kerja, konflik peran, suasana kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- A J Kinicki, F M McKee –Ryan, C A Schriesheim, dan K P Carson. 2000. *Assesing the Contract Validity of Job Descriptive Index (JDI) : A Review and Analysis*
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bachrach, D G. Et al. 2000. *Organizational citizenship behavior : A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. 1959. *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- David A. Foote, Thomas Li-Ping Tang. 2008. *Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams?*. *Management Decision*, Vol. 46 Iss: 6, pp.933 – 947
- Fornell, C., dan Larcker, D. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2000 *Behavior in Organizations: Managing the Human Side of Work*, Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Hartline, Michael D & Ferrel, O. C. 1996. *The Management of Customer-Contact Services Employees : An Empirical Investigation*. *Journal of Marketing*.

- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Jahangir N., Akbar M.M., Haq, M. 2004. *Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents*. BRAC University Journal, Vol. I.
- Kaufman, Jennifer D., Stamper, Christina L., Tesluk, Paul E. 2001. *Do Supportive Organisations Make For Good Corporate Citizens?*. *Journal of Managerial Issues*. Vol XIII Number 4
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2001. *Organization Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Menulis Tesis dan Skripsi?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Locke. E. A. 1976. *The Nature and Cause of Job Satisfaction in Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Ed MD Dunette). Chicago: Rand Mc Narry.
- McClelland, D. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand
- Meyer, J.P. & Allen, N. J. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1991. A *Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, page 538-551
- Muchinsky, P.M. 2001. *Psychology applied to work, an introduction to industrial and organizational psychology (7th edition)*. California: Wardsworth Publishing Company
- Muray, Richard A. 1999. *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill*. Theses.

- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington. MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. 1997. *Organizational citizenship behavior: It's construct cleanup time*. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W dan K Ryan. 1995. *A Meta Analysis Review of Attitudional and Disposition Predictor of Organization Citizenship Behavior*. *Personnel Psychology*, pp : 775-802
- Organ, Dennis.W., Podsakoff, Philip.M., & MacKenzie, Scott B. 2006. *Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents, and consequences*. United states of America: Sage Publication, Inc.
- Purba, Debora Eflina dan Seniati, Ali Lina Liche. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, 105-111
- Qamar, Nida. 2012. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4, 103-122
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications (8th ed)*. Upper Sadlle River, NJ: Prentice-Hall
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. Prentice Hall, Inc. New Jersey
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Santosa dan Ashari. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Buku2*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- S P, Brown. 1996. *A Meta Analysis and Reviews of Organization Research and Involvement*. *Psychological Bulletin*, page 235 – 255
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York : McGraw Hill Book Company
- Sugiyono. 2005 *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda
- Tett dan Meyer. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover : Path Analysis Nased on Meta Analysis Finding*. Personnel Psychology. Summber 1993, pp 259-293

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

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 Saudara/i dengan cara memberi tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

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

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah dasar
2. Sekolah menengah tingkat pertama
3. Sekolah menengah tingkat atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Pengalaman dan lama kerja : _____ Tahun _____ Bulan

Keterangan:

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
Netral	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Butir pertanyaan

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan					
2	Saya puas dengan atasan-atasan saya					
3	Saya puas dengan kebijakan kebijakan organisasi					
4	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh					

	organisasi					
5	Saya puas dengan kesempatan untuk maju dalam organisasi ini					

Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Affective Commitment					
1	saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dalam organisasi ini					
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri					
3	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini					
4	Saya tidak merasa tidak terikat secara emosional pada organisasi ini					
5	Organisasi ini memiliki arti yang besar bagi saya					
6	Saya tidak memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi ini					
	Continuance Commitment					
1	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya					
2	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang					
3	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya					
4	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini					
5	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada					
6	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini					
	Normative Commitment					
1	saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja dengan organisasi saya saat ini					
2	Bahkan jika itu adalah untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu benar jika meninggalkan organisasi saya sekarang					
3	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang					
4	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya					
5	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalamnya					
6	Saya belum banyak berkontribusi untuk organisasi saya					

Organizational Citizenship Behavior

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap rekan sekerja sekalipun di saat yang sibuk					
2	Saya selalu bersedia membantu orang lain ketika diperlukan					
3	Saya selalu menemukan kesalahan atau kekurangan pada apa-apa yang dilakukan oleh orang lain (R)					
4	Saya selalu bersedia membantu karyawan baru agar mereka merasa nyaman					
5	Saya membantu karyawan baru melaksanakan pekerjaan					
6	Saya menyatakan pendapat terhadap masalah masalah penting dengan jujur sekalipun orang lain mungkin tidak setuju					
7	Saya selalu lebih memperhatikan pada hal-hal negatif daripada hal-hal yang positif (R)					
8	Saya memberikan saran saran yang membangun agar kerja kelompok dapat diperbaiki					
9	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluhkan tentang hal-hal yang tidak penting (R)					

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Kepuasan Kerja					Komitmen Organisasi															OCB								Jml				
	1	2	3	4	5	1	2	3*	4*	5	6*	1	2	3	4	5	6	1*	2	3	4	5	6	1	2	3*	4	5	6	7*	8	9*	
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107
2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	130
3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	90	
4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	132	
5	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	99	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
7	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	135	
8	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	102	
9	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99	
10	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	88	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	81	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	112		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	90	
14	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	145
15	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	3	3	1	1	5	4	5	133
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	143	
17	1	1	1	1	1	3	5	2	2	5	3	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	111	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	102	
19	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	99	
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	122	
21	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	2	4	3	96	
22	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	91	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	5	2	110	
24	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	5	5	2	5	124	
25	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	115	
26	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	110
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	1	3	2	4	103	
28	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	122	
29	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	5	4	2	5	5	4	5	114	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	3	4	124	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	100		
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	4	4	4	107	
33	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	3	2	5	2	85	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	3	124	
35	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	4	5	4	4	3	96
36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	108	
37	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	86
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	122	
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	132
40	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	127
41	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	101
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	117
43	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	97
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	2	4	5	3	4	4	3	115
45	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	94

46	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	5	2	3	96
47	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	98	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	103	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	124	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	134	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	113	
52	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	103
53	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	98
54	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	5	4	4	85
55	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	118
56	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	100
57	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	106	
58	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4	2	2	4	3	5	3	93
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	120	
60	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	116
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	127
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	124	
63	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	97	
64	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	99
65	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	2	103
66	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	111	
67	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	101	
68	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	104	
69	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	99	
70	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	118	
71	4	1	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	108	
72	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	115	
73	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	113	
74	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	106	
75	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	109	
76	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	118	
77	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	5	3	108	
78	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	124	
79	4	2	4	4	5	4	2	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	118
80	4	3	5	4	2	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	115
81	4	5	5	4	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	115		
82	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	126	
83	4	3	3	3	3	4	2	3	5	3	2	3	4	4	4	2	5	4	2	5	5	5	3	3	2	5	4	5	118	
84	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	111	
85	4	2	3	3	2	1	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	92	
86	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	117	
87	5	3	3	5	5	1	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	105	
88	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	113	
89	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	116		
90	5	4	4	3	2	4	2	5	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	114	
91	5	4	4	4	2	4	3	1	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	3	2	2	2	4	4	112	
92	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	1	1	5	3	4	5	5	4	4	4	116	
93	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	3	5	5	3	2	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	116		
94	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	126		
95	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	116		
96	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	114	

97	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	1	1	3	3	5	2	4	4	1	114	
98	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	115	
99	5	5	5	5	5	3	3	2	4	3	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	119	
100	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	5	4	2	122	
101	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	124	
102	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	128		
103	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	115	
104	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	121	
105	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	119	
106	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	123		
107	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	129		
108	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	115		
109	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	1	4	5	4	4	4	3	3	2	5	3	4	5	4	3	124	
110	4	4	4	4	3	3	1	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	112	
111	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	119		
112	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	107		
113	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	5	3	4	5	2	106
114	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	5	1	1	3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	100	
115	4	4	4	5	5	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	1	4	5	4	1	4	4	2	4	5	5	4	4	4	118	
116	5	5	3	3	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	1	1	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	126	
117	4	5	5	2	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
118	5	5	3	4	5	1	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	114	
119	4	5	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	114		
120	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	125
121	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	5	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	107	
122	5	3	5	5	5	4	2	3	3	4	3	5	5	4	5	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
123	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	5	4	118		
124	4	4	3	2	5	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	104		
125	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	117	
126	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	106		
127	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	117	
128	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	119	
129	3	4	5	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	108	
130	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	116		
131	4	4	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	119		
132	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	109	
133	5	3	5	5	5	4	2	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	127	
134	5	5	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	2	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	119		
135	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	2	2	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	122		
136	4	5	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	113	
137	5	3	2	2	2	5	2	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	119	
138	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	2	5	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	3	121		
139	5	5	5	4	5	2	2	2	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	112	
140	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	109		
141	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	112			
142	4	3	4	4	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	99	
143	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	107	
144	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	114		
145	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	5	3	3	5	5	5	3	2	2	2	4	4	4	3	113		
146	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	4	4	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	5	3	2	2	2	4	4	4	2	105		
147	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	1	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	130	

148	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	112			
149	5	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	131			
150	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	101			
151	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	112		
152	4	5	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	1	1	3	3	5	2	4	4	1	108
153	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	112	
154	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	108
155	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	2	117
156	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	120	
157	4	4	3	3	5	3	5	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	126	
158	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	118	
159	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	115	
160	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	115	

HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP I

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,753
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	2731,631
df	496
Sig.	,000

Rotated Component Matrix

a

	Component		
	1	2	3
KK_1			,717
KK_2			,754
KK_3			,758
KK_4			,812
KK_5			,749
KO_1	,581		
KO_2	,563		
KO_3	,429		
KO_4	,482		
KO_5	,647		
KO_6	,354		
KO_7	,585		
KO_8	,698		
KO_9	,714		
KO_10	,648		
KO_11	,612		
KO_12	,641		
KO_13	,424		
KO_14	,578		
KO_15	,569		
KO_16	,691		
KO_17	,722		
KO_18	,622		
OCB_1		,823	
OCB_2		,724	
OCB_3		,459	
OCB_4		,538	
OCB_5		,709	
OCB_6		,691	
OCB_7		,492	
OCB_8		,639	
OCB_9		,435	

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.		,768
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2112,856
	df	300
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK_1		,708	
KK_2		,764	
KK_3		,776	
KK_4		,839	
KK_5		,782	
KO_1	,532		
KO_2	,543		
KO_5	,614		
KO_7	,604		
KO_8	,708		
KO_9	,704		
KO_10	,636		
KO_11	,625		
KO_12	,657		
KO_14	,589		
KO_15	,613		
KO_16	,700		
KO_17	,755		
KO_18	,630		
OCB_1			,836
OCB_2			,680
OCB_4			,543
OCB_5			,729
OCB_6			,771
OCB_8			,686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	160	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	160	100,0

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

➤ Reliability Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	5

➤ Reliability Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	14

➤ Reliability OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	6

RANGKUMAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Kepuasan Kerja	KTG	Komitmen organisasi	KTG	OCB	KTG
1	10	Rendah	29	Rendah	21	Sedang
2	13	Sedang	59	Tinggi	24	Tinggi
3	13	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
4	19	Tinggi	59	Tinggi	27	Tinggi
5	11	Rendah	52	Tinggi	26	Tinggi
6	13	Sedang	55	Tinggi	27	Tinggi
7	14	Sedang	62	Tinggi	27	Tinggi
8	13	Sedang	41	Sedang	22	Tinggi
9	21	Tinggi	58	Tinggi	24	Tinggi
10	12	Sedang	52	Tinggi	26	Tinggi
11	16	Sedang	64	Tinggi	26	Tinggi
12	17	Sedang	43	Sedang	23	Tinggi
13	19	Tinggi	44	Sedang	25	Tinggi
14	17	Sedang	52	Tinggi	25	Tinggi
15	13	Sedang	38	Sedang	28	Tinggi
16	16	Sedang	40	Sedang	26	Tinggi
17	12	Sedang	38	Sedang	22	Tinggi
18	13	Sedang	40	Sedang	22	Tinggi
19	22	Tinggi	65	Tinggi	27	Tinggi
20	17	Sedang	48	Sedang	18	Sedang
21	12	Sedang	49	Sedang	19	Sedang
22	16	Sedang	42	Sedang	20	Sedang
23	7	Rendah	43	Sedang	21	Sedang
24	10	Rendah	45	Sedang	28	Tinggi
25	13	Sedang	45	Sedang	18	Sedang
26	7	Rendah	47	Sedang	20	Sedang
27	7	Rendah	49	Sedang	21	Sedang
28	8	Rendah	47	Sedang	24	Tinggi
29	8	Rendah	44	Sedang	24	Tinggi
30	16	Sedang	36	Sedang	22	Tinggi
31	18	Sedang	42	Sedang	20	Sedang
32	13	Sedang	47	Sedang	24	Tinggi

33	10	Rendah	44	Sedang	17	Sedang
34	10	Rendah	39	Sedang	17	Sedang
35	12	Sedang	31	Rendah	16	Sedang
36	10	Rendah	44	Sedang	22	Tinggi
37	7	Rendah	52	Tinggi	23	Tinggi
38	8	Rendah	38	Sedang	20	Sedang
39	8	Rendah	46	Sedang	23	Tinggi
40	12	Sedang	42	Sedang	23	Tinggi
41	10	Rendah	46	Sedang	20	Sedang
42	11	Rendah	42	Sedang	18	Sedang
43	11	Rendah	39	Sedang	21	Sedang
44	12	Sedang	51	Sedang	23	Tinggi
45	17	Sedang	40	Sedang	21	Sedang
46	11	Rendah	43	Sedang	21	Sedang
47	11	Rendah	35	Sedang	20	Sedang
48	11	Rendah	36	Sedang	21	Sedang
49	11	Rendah	44	Sedang	21	Sedang
50	13	Sedang	48	Sedang	19	Sedang
51	17	Sedang	44	Sedang	27	Tinggi
52	13	Sedang	33	Sedang	16	Sedang
53	15	Sedang	40	Sedang	25	Tinggi
54	15	Sedang	43	Sedang	19	Sedang
55	13	Sedang	43	Sedang	24	Tinggi
56	16	Sedang	50	Sedang	22	Tinggi
57	8	Rendah	44	Sedang	22	Tinggi
58	13	Sedang	52	Tinggi	22	Tinggi
59	18	Sedang	41	Sedang	25	Tinggi
60	12	Sedang	41	Sedang	21	Sedang
61	6	Rendah	27	Rendah	14	Sedang
62	17	Sedang	48	Sedang	20	Sedang
63	7	Rendah	46	Sedang	21	Sedang
64	17	Sedang	50	Sedang	25	Tinggi
65	6	Rendah	30	Rendah	18	Sedang
66	11	Rendah	35	Sedang	17	Sedang
67	16	Sedang	55	Tinggi	23	Tinggi
68	7	Rendah	40	Sedang	18	Sedang
69	14	Sedang	42	Sedang	19	Sedang

70	14	Sedang	44	Sedang	21	Sedang
71	9	Rendah	49	Sedang	17	Sedang
72	12	Sedang	42	Sedang	20	Sedang
73	9	Rendah	35	Sedang	19	Sedang
74	15	Sedang	48	Sedang	21	Sedang
75	7	Rendah	33	Sedang	15	Sedang
76	11	Rendah	33	Sedang	18	Sedang
77	11	Rendah	32	Rendah	21	Sedang
78	17	Sedang	45	Sedang	24	Tinggi
79	13	Sedang	48	Sedang	18	Sedang
80	8	Rendah	47	Sedang	19	Sedang
81	15	Sedang	45	Sedang	22	Tinggi
82	13	Sedang	53	Tinggi	21	Sedang
83	9	Rendah	51	Sedang	21	Sedang
84	15	Sedang	48	Sedang	20	Sedang
85	12	Sedang	45	Sedang	22	Tinggi
86	16	Sedang	43	Sedang	20	Sedang
87	10	Rendah	47	Sedang	22	Tinggi
88	13	Sedang	47	Sedang	19	Sedang
89	15	Sedang	51	Sedang	23	Tinggi
90	17	Sedang	55	Tinggi	25	Tinggi
91	11	Rendah	40	Sedang	20	Sedang
92	15	Sedang	39	Sedang	22	Tinggi
93	10	Rendah	32	Rendah	16	Sedang
94	13	Sedang	33	Sedang	16	Sedang
95	10	Rendah	43	Sedang	19	Sedang
96	9	Rendah	30	Rendah	16	Sedang
97	13	Sedang	44	Sedang	19	Sedang
98	12	Sedang	45	Sedang	20	Sedang
99	13	Sedang	41	Sedang	21	Sedang
100	11	Rendah	44	Sedang	28	Tinggi
101	10	Rendah	50	Sedang	18	Sedang
102	11	Rendah	35	Sedang	20	Sedang
103	14	Sedang	46	Sedang	21	Sedang
104	10	Rendah	43	Sedang	24	Tinggi
105	14	Sedang	33	Sedang	24	Tinggi
106	15	Sedang	48	Sedang	22	Tinggi
107	14	Sedang	36	Sedang	20	Sedang

108	17	Sedang	43	Sedang	24	Tinggi
109	8	Rendah	41	Sedang	17	Sedang
110	12	Sedang	42	Sedang	17	Sedang
111	6	Rendah	42	Sedang	16	Sedang
112	10	Rendah	37	Sedang	22	Tinggi
113	15	Sedang	39	Sedang	23	Tinggi
114	13	Sedang	38	Sedang	20	Sedang
115	11	Rendah	38	Sedang	23	Tinggi
116	15	Sedang	35	Sedang	20	Sedang
117	14	Sedang	42	Sedang	22	Tinggi
118	15	Sedang	45	Sedang	25	Tinggi
119	13	Sedang	50	Sedang	22	Tinggi
120	15	Sedang	55	Tinggi	20	Sedang
121	10	Rendah	54	Tinggi	24	Tinggi
122	14	Sedang	55	Tinggi	21	Sedang
123	15	Sedang	56	Tinggi	20	Sedang
124	12	Sedang	54	Tinggi	24	Tinggi
125	11	Rendah	58	Tinggi	21	Sedang
126	9	Rendah	56	Tinggi	19	Sedang
127	15	Sedang	50	Sedang	21	Sedang
128	13	Sedang	45	Sedang	21	Sedang
129	11	Rendah	55	Tinggi	18	Sedang
130	16	Sedang	49	Sedang	21	Sedang
131	16	Sedang	41	Sedang	23	Tinggi
132	16	Sedang	52	Tinggi	22	Tinggi
133	15	Sedang	57	Tinggi	21	Sedang
134	15	Sedang	59	Tinggi	23	Tinggi
135	12	Sedang	63	Tinggi	19	Sedang
136	12	Sedang	50	Sedang	21	Sedang
137	10	Rendah	56	Tinggi	21	Sedang
138	15	Sedang	50	Sedang	23	Tinggi
139	5	Rendah	47	Sedang	19	Sedang
140	19	Tinggi	62	Tinggi	26	Tinggi
141	20	Tinggi	52	Tinggi	24	Tinggi
142	19	Tinggi	43	Sedang	20	Sedang
143	20	Tinggi	42	Sedang	22	Tinggi
144	18	Sedang	52	Tinggi	22	Tinggi
145	17	Sedang	45	Sedang	24	Tinggi

146	20	Tinggi	56	Tinggi	24	Tinggi
147	20	Tinggi	53	Tinggi	25	Tinggi
148	18	Sedang	45	Sedang	24	Tinggi
149	22	Tinggi	58	Tinggi	28	Tinggi
150	16	Sedang	43	Sedang	21	Sedang
151	20	Tinggi	56	Tinggi	24	Tinggi
152	19	Tinggi	54	Tinggi	21	Sedang
153	19	Tinggi	49	Sedang	24	Tinggi
154	18	Sedang	53	Tinggi	23	Tinggi
155	18	Sedang	53	Tinggi	26	Tinggi
156	19	Tinggi	45	Sedang	24	Tinggi
157	19	Tinggi	55	Tinggi	27	Tinggi
158	19	Tinggi	53	Tinggi	24	Tinggi
159	18	Sedang	54	Tinggi	24	Tinggi
160	19	Tinggi	53	Tinggi	23	Tinggi

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	102	63,8	63,8	63,8
	Perempuan	58	36,3	36,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	37	23,1	23,1	23,1
	30-39 Tahun	46	28,8	28,8	51,9
	40-49 Tahun	56	35,0	35,0	86,9
	50-59 Tahun	21	13,1	13,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	37	23,1	23,1	23,1
	10-20 Tahun	46	28,8	28,8	51,9
	21-30 Tahun	56	35,0	35,0	86,9
	> 30 Tahun	21	13,1	13,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	2,5	2,5	2,5
	SMA	67	41,9	41,9	44,4
	Diploma	44	27,5	27,5	71,9
	Sarjana	29	18,1	18,1	90,0
	S2	16	10,0	10,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

DATA PENELITIAN

No	Kepuasan Kerja					Jml	Komitmen Organisasi										Jml	OCB						Jml					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6			
1	2	1	3	3	1	10	3	1	3	2	1	3	2	1	1	3	3	1	1	4	29	3	4	4	4	4	2	21	
2	2	3	3	3	2	13	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	59	4	4	4	4	4	4	24		
3	2	1	3	4	3	13	5	3	3	1	1	1	4	3	3	1	1	5	2	2	35	3	3	4	3	3	2	18	
4	4	4	4	4	3	19	5	2	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	1	59	5	5	5	5	3	4	27		
5	1	1	3	3	3	11	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	1	1	52	4	4	5	5	4	4	26	
6	2	3	3	3	2	13	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5	1	55	5	4	5	5	4	4	27	
7	4	1	4	1	4	14	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	62	5	4	5	4	4	5	27	
8	1	3	2	4	3	13	5	5	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	41	4	4	4	5	3	2	22	
9	5	5	3	4	4	21	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	4	58	4	4	4	5	3	4	24		
10	1	2	3	4	2	12	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	2	52	4	5	4	5	3	5	26		
11	2	3	3	3	5	16	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	64	4	4	4	5	4	5	26		
12	4	4	2	3	4	17	4	5	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	5	4	43	5	4	4	5	3	2	23	
13	5	3	3	4	4	19	5	5	2	2	3	4	2	2	2	4	4	4	3	44	4	4	4	4	4	4	25		
14	4	5	2	3	3	17	5	5	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	5	4	52	4	4	4	4	5	4	25	
15	2	3	3	4	1	13	5	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	5	3	38	4	5	5	5	4	5	28		
16	3	3	3	3	4	16	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	40	5	4	4	5	4	4	26		
17	1	1	3	3	4	12	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	5	2	38	5	2	5	2	3	5	22		
18	1	1	4	3	4	13	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	40	5	2	5	2	3	5	22		
19	2	5	5	5	5	22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	65	5	5	5	5	3	4	27		
20	2	3	4	4	4	17	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	3	48	2	4	5	2	3	2	18		
21	2	3	3	3	1	12	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	49	3	3	4	3	4	2	19		
22	3	3	3	4	3	16	1	4	1	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	42	3	4	3	3	4	3	20	
23	1	1	1	3	1	7	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	43	3	3	4	3	4	4	21	
24	2	1	3	3	1	10	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	2	2	5	4	45	5	5	5	5	3	3	28	
25	1	3	3	3	3	13	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	45	3	4	4	3	2	2	18		
26	1	1	3	1	1	7	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	47	3	4	4	2	4	3	20		
27	2	1	1	1	2	7	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	5	4	49	3	4	3	4	3	4	21		
28	2	1	1	1	3	8	4	4	1	4	4	4	1	3	1	4	4	4	5	47	4	4	4	4	3	5	24		
29	1	1	1	3	2	8	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	44	4	4	4	4	4	4	24
30	2	3	3	4	4	16	2	4	3	2	4	2	3	1	2	1	4	2	2	4	36	4	4	4	4	4	2	22	
31	4	3	3	4	4	18	1	3	3	2	4	3	3	4	2	4	2	2	5	4	42	3	3	3	3	4	4	20	
32	1	3	2	3	4	13	4	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	47	4	4	4	3	5	4	24	
33	1	1	1	4	3	10	4	1	4	1	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	44	3	3	3	3	3	3	17	
34	1	1	2	3	3	10	4	4	3	1	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	39	2	2	3	4	4	2	17	
35	2	3	3	3	1	12	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	2	4	31	2	4	2	2	3	3	16	
36	1	1	3	2	3	10	4	1	4	4	3	1	3	4	4	3	2	4	4	34	4	3	5	3	3	3	22		
37	1	2	1	2	1	7	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	23		
38	3	1	1	1	2	8	3	1	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4	1	38	3	4	4	3	4	2	20	
39	1	1	3	1	2	8	4	1	4	1	4	4	4	3	3	2	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	23		
40	2	1	2	4	3	12	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	42	4	4	4	4	3	4	23	
41	2	1	2	3	2	10	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	5	4	46	2	3	4	3	4	4	20	
42	2	3	1	2	3	11	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	42	3	3	3	3	3	3	18	
43	1	1	2	4	3	11	3	1	2	1	4	4	3	3	3	2	2	5	3	39	3	4	4	3	4	3	21		
44	1	1	2	4	4	12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	51	4	4	4	4	4	4	23		
45	2	3	4	4	4	17	4	1	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	40	4	4	4	4	2	4	21		
46	1	1	2	4	3	11	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	43	4	4	4	2	5	2	21		
47	1	1	4	4	1	11	1	1	1	1	3	3	4	3	4	2	2	2	4	35	3	3	3	4	4	3	20		
48	2	3	1	3	2	11	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	2	4	1	4	36	4	4	4	1	3	5	21	
49	1	1	3	3	3	11	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	44	3	4	3	3	4	4	21		
50	1	3	4	1	4	13	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	5	4	48	3	3	3	3	4	3	19	
51	2	3	4	4	4	17	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	44	5	5	5	5	5	2	27		
52	1	1	3	4	4	13	4	4	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	33	2	4	4	2	2	2	16	
53	1	3	3	4	4	15	1	4	4	1	3	4	3	3	2	3	2	2	5	3	40	3	4	5	5	5	3	25	
54	2	3	4	4	2	15	3	4	4	3	1	3	4	1	4	4	2	2	4	43	3	3	3	3	4	3	19		
55	3	3	3	2	2	13	1	4	3	1	4	4	4	3	1	3	2	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	24	
56	3	4	2	4	3	16	4	1	1	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	50	4	4	4	3	2	5	22	
57	1	1	2	3	1	8	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	2	2	4	40	2	4	4	5				

66	1	3	3	3	1	11	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	1	1	3	35	4	3	3	3	3	1	17
67	2	3	4	4	3	16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3	4	3	4	5	4	23
68	2	1	1	1	2	7	4	4	4	3	1	4	3	3	4	2	1	1	3	3	40	3	3	3	3	3	3	18
69	2	1	3	4	4	14	3	1	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	42	2	4	3	2	4	4	19
70	2	3	3	3	3	14	1	4	4	1	4	4	3	3	3	5	2	4	3	44	3	4	3	4	4	3	21	
71	2	1	4	1	1	9	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	49	3	4	3	2	2	3	17
72	2	3	3	3	1	12	1	3	1	1	3	4	3	3	4	2	5	5	2	42	2	4	4	2	5	3	20	
73	1	1	3	3	1	9	4	4	1	1	2	3	3	3	4	4	2	1	1	2	35	3	4	3	2	4	3	19
74	2	3	3	3	4	15	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	48	3	3	4	4	3	4	21	
75	1	1	1	3	1	7	4	4	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	33	2	3	3	2	1	4	15
76	1	1	3	3	3	11	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	4	33	4	3	3	3	2	2	18	
77	1	1	2	3	4	11	3	3	3	3	3	1	4	1	3	1	1	1	2	32	3	4	4	4	2	2	21	
78	4	3	2	4	4	17	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	45	4	4	4	4	4	4	24	
79	1	3	2	4	3	13	3	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	5	4	48	3	3	4	3	3	2	18
80	2	3	1	1	1	8	1	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	4	47	3	3	3	3	3	4	19	
81	2	3	2	4	4	15	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	45	4	4	3	3	4	4	22
82	1	3	3	3	3	13	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	53	3	4	3	3	4	4	21
83	1	1	3	3	1	9	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	2	5	51	3	4	3	4	4	3	21		
84	2	3	3	4	3	15	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	5	3	48	4	4	4	3	3	2	20		
85	2	1	3	3	3	12	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	45	4	4	4	3	3	4	22	
86	2	3	4	3	4	16	1	4	1	1	4	2	4	3	4	3	5	2	4	43	4	3	4	3	3	3	20	
87	1	1	2	3	3	10	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	22	
88	2	3	3	3	2	13	4	4	4	1	2	2	4	4	1	3	4	5	5	4	47	3	4	4	3	3	2	19
89	3	2	4	4	2	15	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	51	4	4	4	4	4	3	23
90	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	55	4	4	4	4	5	4	25	
91	2	1	3	3	2	11	1	1	1	3	1	4	3	4	4	5	4	5	3	40	4	3	3	3	4	3	20	
92	1	3	4	3	4	15	1	1	1	1	2	4	3	4	1	4	5	4	4	39	3	4	4	3	4	4	22	
93	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	3	1	2	4	4	3	2	4	1	32	3	2	3	2	3	3	16	
94	2	3	2	3	3	13	1	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	4	33	3	2	3	2	3	3	16
95	2	1	3	3	1	10	4	1	3	1	3	4	4	2	3	3	5	2	3	43	3	3	3	3	3	4	19	
96	1	1	1	3	3	9	1	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	4	30	2	4	3	2	3	2	16
97	2	3	3	3	2	13	3	3	4	3	3	2	3	4	1	1	5	4	5	3	44	3	3	4	3	4	2	19
98	2	3	2	3	2	12	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	45	3	4	3	3	4	3	20	
99	1	1	4	3	4	13	1	1	1	4	4	3	3	3	3	5	4	2	4	41	3	3	4	3	4	4	21	
100	3	3	3	1	1	11	4	1	3	4	2	2	2	2	2	3	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	28	
101	1	1	3	3	2	10	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	2	50	3	4	4	3	2	2	18	
102	1	1	2	3	4	11	1	1	1	3	1	2	2	3	3	4	4	5	4	35	3	4	4	2	4	3	20	
103	2	3	3	3	3	14	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	4	5	4	46	3	4	3	4	3	4	21	
104	1	1	2	4	2	10	3	1	3	1	2	2	4	2	4	4	5	4	4	43	4	4	4	4	3	5	24	
105	2	3	2	3	4	14	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4	24	
106	1	3	4	4	3	15	1	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	5	5	2	48	4	4	4	4	4	4	22
107	1	1	4	4	4	14	1	1	4	1	1	4	3	4	4	2	2	4	4	36	3	3	3	3	4	4	20	
108	5	4	2	3	3	17	1	1	4	1	1	2	3	4	4	4	5	5	5	3	43	4	4	4	3	5	4	24
109	1	1	1	3	2	8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	1	1	1	41	3	3	3	3	3	2	17	
110	2	1	3	3	3	12	4	3	4	2	1	3	3	3	3	1	3	3	5	42	2	2	3	4	4	2	17	
111	1	1	1	1	2	6	4	4	3	3	1	2	1	4	4	3	1	3	5	4	42	2	4	2	2	3	3	16
112	1	1	3	2	3	10	4	1	1	1	1	3	3	4	3	4	5	4	2	37	4	3	5	3	3	4	22	
113	2	1	4	4	4	15	1	1	4	1	2	2	3	1	4	4	5	4	2	39	4	4	4	4	4	4	23	
114	1	3	3	3	3	13	1	1	3	3	1	1	4	3	2	3	5	5	5	1	38	3	4	4	3	4	2	20
115	1	1	3	3	3	11	1	4	1	1	2	2	3	3	3	4	5	3	5	1	38	4	4	4	4	4	3	23
116	3	3	2	3	4	15	1	1	1	1	1	4	4	1	4	5	5	5	1	35	3	3	4	3	3	4	20	
117	1	3	4	3	3	14	1	4	3	4	2	2	3	3	1	3	5	2	5	4	42	3	4	4	3	4	4	22
118	2	3	4	4	2	15	4	3	3	4	1	1	4	4	4	4	4	2	3	45	4	4	4	4	5	4	25	
119	1	3	3	3	3	13	5	5	1	3	1	5	3	3	3	5	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	22	
120	3	3	3	3	3	15	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4	2	55	3	3	3	3	4	4	20
121	1	1	2	4	2	10	4	4	5	1	1	4	5	5	5	4	5	4	2	55	3	3	3	3	4	4	24	
122	2	3	2	3	4	14	4	4	4	5	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	45	4	4	4	4	3	4	21
123	2	1	4	4	4	15	4	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	56	4	4	3	3	4	2	20
124	2	3	3	3	1	12	4	4	4	5	1	1	4	5	4	5	4	4	5	4	54	5	4	4	3	5	3	24
125	1	1	3	3	3	11	4	5	5	5	1	2	5	5	4	4	5	5	5	3	58	3	4	4	3	5	2	21
126	2	3																										

139	1	1	1	1	1	5	5	4	1	1	2	2	2	5	5	5	5	2	5	3	47	3	2	4	3	4	3	19
140	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62	4	4	5	4	5	4	26
141	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	52	4	4	4	4	4	4	24
142	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	4	3	3	3	3	20
143	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	42	4	2	4	4	4	4	22
144	4	3	3	4	4	18	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	52	4	4	4	3	3	4	22
145	4	3	3	3	4	17	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	4	4	45	4	4	4	4	4	4	24
146	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	3	56	4	4	4	4	4	4	24
147	5	3	4	4	4	20	5	4	5	4	4	5	4	4	4	1	1	5	3	4	53	4	5	4	4	4	4	25
148	4	4	3	4	3	18	4	3	5	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	1	45	4	4	4	4	4	4	24
149	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	5	5	5	4	58	4	5	5	5	4	5	28
150	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	43	3	4	4	3	3	3	21
151	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	24
152	4	5	3	3	4	19	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	54	4	4	4	3	2	4	21
153	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	49	4	4	4	4	4	4	24
154	4	2	4	4	4	18	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	53	4	4	4	3	4	4	23
155	4	2	4	4	4	18	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	53	4	5	4	4	4	4	26
156	4	4	4	3	4	19	2	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	45	4	4	4	4	4	4	24
157	4	4	3	3	5	19	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55	4	5	5	3	5	5	27
158	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	24
159	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54	4	4	4	4	4	4	24
160	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	53	4	3	4	4	4	4	23
Mean	2,14	2,37	2,83	3,12	2,93	3,24	3,16	3,24	3,02	2,85	3,02	3,44	3,45	3,42	3,38	3,48	3,40	3,81	3,24	3,52	3,71	3,79	3,39	3,81	3,37			

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	160	5,00	22,00	13,3813	3,76657
Komitmen_Organisasi	160	27,00	65,00	45,7938	7,78411
OCB	160	14,00	28,00	21,6000	2,95075
Valid N (listwise)	160				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kepuasan Kerja					
Skor Max	5	x	5	=	25
Skor Min	1	x	5	=	5
Mi	30	/	2	=	15
Sdi	20	/	6	=	3,33333
Tinggi	$: X \geq M + SD$				
Sedang	$: M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	$: X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	18,33	
Sedang	:	11,67	\leq	X	$< 18,33$
Rendah	:	X	$<$	11,67	

Komitmen Organisasi					
Skor Max	5	x	14	=	70
Skor Min	1	x	14	=	14
Mi	84	/	2	=	42,0
Sdi	56	/	6	=	9,3
Tinggi	$: X \geq M + SD$				
Sedang	$: M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	$: X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	51,33	
Sedang	:	32,67	\leq	X	$< 51,33$
Rendah	:	X	$<$	32,67	

OCB					
Skor Max	5	x	6	=	30
Skor Min	1	x	6	=	6
Mi	36	/	2	=	18,0
Sdi	24	/	6	=	4,0
Tinggi			: $X \geq M + SD$		
Sedang			: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah			: $X \leq M - SD$		
Kategori			Skor		
Tinggi	:		X	\geq	22,00
Sedang	:		14,00	\leq	X < 22,00
Rendah	:		X	<	14,00

RANGKUMAN HASIL UJI KATEGORISASI

No	Kepuasan Kerja	KTG	Komitmen organisasi	KTG	OCB	KTG
1	10	Rendah	29	Rendah	21	Sedang
2	13	Sedang	59	Tinggi	24	Tinggi
3	13	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
4	19	Tinggi	59	Tinggi	27	Tinggi
5	11	Rendah	52	Tinggi	26	Tinggi
6	13	Sedang	55	Tinggi	27	Tinggi
7	14	Sedang	62	Tinggi	27	Tinggi
8	13	Sedang	41	Sedang	22	Tinggi
9	21	Tinggi	58	Tinggi	24	Tinggi
10	12	Sedang	52	Tinggi	26	Tinggi
11	16	Sedang	64	Tinggi	26	Tinggi
12	17	Sedang	43	Sedang	23	Tinggi
13	19	Tinggi	44	Sedang	25	Tinggi
14	17	Sedang	52	Tinggi	25	Tinggi
15	13	Sedang	38	Sedang	28	Tinggi
16	16	Sedang	40	Sedang	26	Tinggi
17	12	Sedang	38	Sedang	22	Tinggi
18	13	Sedang	40	Sedang	22	Tinggi
19	22	Tinggi	65	Tinggi	27	Tinggi
20	17	Sedang	48	Sedang	18	Sedang
21	12	Sedang	49	Sedang	19	Sedang
22	16	Sedang	42	Sedang	20	Sedang
23	7	Rendah	43	Sedang	21	Sedang
24	10	Rendah	45	Sedang	28	Tinggi
25	13	Sedang	45	Sedang	18	Sedang
26	7	Rendah	47	Sedang	20	Sedang
27	7	Rendah	49	Sedang	21	Sedang
28	8	Rendah	47	Sedang	24	Tinggi
29	8	Rendah	44	Sedang	24	Tinggi
30	16	Sedang	36	Sedang	22	Tinggi
31	18	Sedang	42	Sedang	20	Sedang
32	13	Sedang	47	Sedang	24	Tinggi

33	10	Rendah	44	Sedang	17	Sedang
34	10	Rendah	39	Sedang	17	Sedang
35	12	Sedang	31	Rendah	16	Sedang
36	10	Rendah	44	Sedang	22	Tinggi
37	7	Rendah	52	Tinggi	23	Tinggi
38	8	Rendah	38	Sedang	20	Sedang
39	8	Rendah	46	Sedang	23	Tinggi
40	12	Sedang	42	Sedang	23	Tinggi
41	10	Rendah	46	Sedang	20	Sedang
42	11	Rendah	42	Sedang	18	Sedang
43	11	Rendah	39	Sedang	21	Sedang
44	12	Sedang	51	Sedang	23	Tinggi
45	17	Sedang	40	Sedang	21	Sedang
46	11	Rendah	43	Sedang	21	Sedang
47	11	Rendah	35	Sedang	20	Sedang
48	11	Rendah	36	Sedang	21	Sedang
49	11	Rendah	44	Sedang	21	Sedang
50	13	Sedang	48	Sedang	19	Sedang
51	17	Sedang	44	Sedang	27	Tinggi
52	13	Sedang	33	Sedang	16	Sedang
53	15	Sedang	40	Sedang	25	Tinggi
54	15	Sedang	43	Sedang	19	Sedang
55	13	Sedang	43	Sedang	24	Tinggi
56	16	Sedang	50	Sedang	22	Tinggi
57	8	Rendah	44	Sedang	22	Tinggi
58	13	Sedang	52	Tinggi	22	Tinggi
59	18	Sedang	41	Sedang	25	Tinggi
60	12	Sedang	41	Sedang	21	Sedang
61	6	Rendah	27	Rendah	14	Sedang
62	17	Sedang	48	Sedang	20	Sedang
63	7	Rendah	46	Sedang	21	Sedang
64	17	Sedang	50	Sedang	25	Tinggi
65	6	Rendah	30	Rendah	18	Sedang
66	11	Rendah	35	Sedang	17	Sedang
67	16	Sedang	55	Tinggi	23	Tinggi
68	7	Rendah	40	Sedang	18	Sedang
69	14	Sedang	42	Sedang	19	Sedang

70	14	Sedang	44	Sedang	21	Sedang
71	9	Rendah	49	Sedang	17	Sedang
72	12	Sedang	42	Sedang	20	Sedang
73	9	Rendah	35	Sedang	19	Sedang
74	15	Sedang	48	Sedang	21	Sedang
75	7	Rendah	33	Sedang	15	Sedang
76	11	Rendah	33	Sedang	18	Sedang
77	11	Rendah	32	Rendah	21	Sedang
78	17	Sedang	45	Sedang	24	Tinggi
79	13	Sedang	48	Sedang	18	Sedang
80	8	Rendah	47	Sedang	19	Sedang
81	15	Sedang	45	Sedang	22	Tinggi
82	13	Sedang	53	Tinggi	21	Sedang
83	9	Rendah	51	Sedang	21	Sedang
84	15	Sedang	48	Sedang	20	Sedang
85	12	Sedang	45	Sedang	22	Tinggi
86	16	Sedang	43	Sedang	20	Sedang
87	10	Rendah	47	Sedang	22	Tinggi
88	13	Sedang	47	Sedang	19	Sedang
89	15	Sedang	51	Sedang	23	Tinggi
90	17	Sedang	55	Tinggi	25	Tinggi
91	11	Rendah	40	Sedang	20	Sedang
92	15	Sedang	39	Sedang	22	Tinggi
93	10	Rendah	32	Rendah	16	Sedang
94	13	Sedang	33	Sedang	16	Sedang
95	10	Rendah	43	Sedang	19	Sedang
96	9	Rendah	30	Rendah	16	Sedang
97	13	Sedang	44	Sedang	19	Sedang
98	12	Sedang	45	Sedang	20	Sedang
99	13	Sedang	41	Sedang	21	Sedang
100	11	Rendah	44	Sedang	28	Tinggi
101	10	Rendah	50	Sedang	18	Sedang
102	11	Rendah	35	Sedang	20	Sedang
103	14	Sedang	46	Sedang	21	Sedang
104	10	Rendah	43	Sedang	24	Tinggi
105	14	Sedang	33	Sedang	24	Tinggi
106	15	Sedang	48	Sedang	22	Tinggi
107	14	Sedang	36	Sedang	20	Sedang

108	17	Sedang	43	Sedang	24	Tinggi
109	8	Rendah	41	Sedang	17	Sedang
110	12	Sedang	42	Sedang	17	Sedang
111	6	Rendah	42	Sedang	16	Sedang
112	10	Rendah	37	Sedang	22	Tinggi
113	15	Sedang	39	Sedang	23	Tinggi
114	13	Sedang	38	Sedang	20	Sedang
115	11	Rendah	38	Sedang	23	Tinggi
116	15	Sedang	35	Sedang	20	Sedang
117	14	Sedang	42	Sedang	22	Tinggi
118	15	Sedang	45	Sedang	25	Tinggi
119	13	Sedang	50	Sedang	22	Tinggi
120	15	Sedang	55	Tinggi	20	Sedang
121	10	Rendah	54	Tinggi	24	Tinggi
122	14	Sedang	55	Tinggi	21	Sedang
123	15	Sedang	56	Tinggi	20	Sedang
124	12	Sedang	54	Tinggi	24	Tinggi
125	11	Rendah	58	Tinggi	21	Sedang
126	9	Rendah	56	Tinggi	19	Sedang
127	15	Sedang	50	Sedang	21	Sedang
128	13	Sedang	45	Sedang	21	Sedang
129	11	Rendah	55	Tinggi	18	Sedang
130	16	Sedang	49	Sedang	21	Sedang
131	16	Sedang	41	Sedang	23	Tinggi
132	16	Sedang	52	Tinggi	22	Tinggi
133	15	Sedang	57	Tinggi	21	Sedang
134	15	Sedang	59	Tinggi	23	Tinggi
135	12	Sedang	63	Tinggi	19	Sedang
136	12	Sedang	50	Sedang	21	Sedang
137	10	Rendah	56	Tinggi	21	Sedang
138	15	Sedang	50	Sedang	23	Tinggi
139	5	Rendah	47	Sedang	19	Sedang
140	19	Tinggi	62	Tinggi	26	Tinggi
141	20	Tinggi	52	Tinggi	24	Tinggi
142	19	Tinggi	43	Sedang	20	Sedang
143	20	Tinggi	42	Sedang	22	Tinggi
144	18	Sedang	52	Tinggi	22	Tinggi
145	17	Sedang	45	Sedang	24	Tinggi

146	20	Tinggi	56	Tinggi	24	Tinggi
147	20	Tinggi	53	Tinggi	25	Tinggi
148	18	Sedang	45	Sedang	24	Tinggi
149	22	Tinggi	58	Tinggi	28	Tinggi
150	16	Sedang	43	Sedang	21	Sedang
151	20	Tinggi	56	Tinggi	24	Tinggi
152	19	Tinggi	54	Tinggi	21	Sedang
153	19	Tinggi	49	Sedang	24	Tinggi
154	18	Sedang	53	Tinggi	23	Tinggi
155	18	Sedang	53	Tinggi	26	Tinggi
156	19	Tinggi	45	Sedang	24	Tinggi
157	19	Tinggi	55	Tinggi	27	Tinggi
158	19	Tinggi	53	Tinggi	24	Tinggi
159	18	Sedang	54	Tinggi	24	Tinggi
160	19	Tinggi	53	Tinggi	23	Tinggi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	18	11,3	11,3	11,3
	Sedang	89	55,6	55,6	66,9
	Rendah	53	33,1	33,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	42	26,3	26,3	26,3
	Sedang	111	69,4	69,4	95,6
	Rendah	7	4,4	4,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	78	48,8	48,8	48,8
	Sedang	82	51,3	51,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi	OCB
N		160	160	160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13,3813	45,7938	21,6000
	Std. Deviation	3,76657	7,78411	2,95075
Most Extreme Differences	Absolute	,090	,072	,093
	Positive	,090	,072	,093
	Negative	-,066	-,050	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		1,142	,909	1,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,147	,380	,125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

OCB * Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	429,303	17	25,253	3,755	,000
		Linearity	340,498	1	340,498	50,624	,000
		Deviation from Linearity	88,805	16	5,550	,825	,655
	Within Groups		955,097	142	6,726		
		Total	1384,400	159			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Kepuasan_Kerja	,496	,246	,557	,310

OCB * Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	617,423	34	18,160	2,960	,000
		Linearity	309,506	1	309,506	50,442	,000
		Deviation from Linearity	307,917	33	9,331	1,521	,052
	Within Groups		766,977	125	6,136		
		Total	1384,400	159			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Komitmen_Organisasi	,473	,224	,668	,446

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen _Organisa si, Kepuasan _Kerja	.	Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,338	,329	2,41654

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,575	2	233,787	40,034	,000 ^a
	Residual	916,825	157	5,840		
	Total	1384,400	159			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja
- b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^c

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,036	1,173		10,263	,000		
	Kepuasan_Kerja	,288	,055	,367	5,203	,000	,847	1,181
	Komitmen_Organisasi	,125	,027	,329	4,665	,000	,847	1,181

- a. Dependent Variable: OCB

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP I)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	b
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja ^a	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter
3	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

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	,764 ^a	,584	,573	1,92856	,584	54,304	4	155	,000
2	,786 ^b	,718	,606	1,85288	,135	13,922	1	154	,000
3	,799 ^c	,739	,624	1,80853	,020	8,644	1	153	,004

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

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Kepuasan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807,900	4	201,975	54,304	,000 ^a
	Residual	576,500	155	3,719		
	Total	1384,400	159			
2	Regression	855,694	5	171,139	49,849	,000 ^b
	Residual	528,706	154	3,433		
	Total	1384,400	159			
3	Regression	883,968	6	147,328	45,043	,000 ^c
	Residual	500,432	153	3,271		
	Total	1384,400	159			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja
 b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Kepuasan_Kerja
 c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi
 d. Dependent Variable: OCB

Coefficients^e

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,566	,639				
	Jenis_Kelamin	2,493	,337	,407	7,387	,000	,883 1,132
	Usia	,659	,161	,220	4,104	,000	,938 1,066
	Lama_Bekerja	,779	,169	,260	4,612	,000	,847 1,180
	Pendidikan	,760	,156	,270	4,856	,000	,870 1,150
2	(Constant)	11,468	,681				
	Jenis_Kelamin	2,241	,331	,366	6,765	,000	,846 1,181
	Usia	,574	,156	,191	3,680	,000	,918 1,089
	Lama_Bekerja	,697	,164	,232	4,252	,000	,832 1,202
	Pendidikan	,650	,153	,231	4,248	,000	,838 1,193
	Kepuasan_Kerja	,161	,043	,206	3,731	,000	,813 1,229
3	(Constant)	9,660	,905				
	Jenis_Kelamin	2,143	,325	,350	6,593	,000	,838 1,194
	Usia	,534	,153	,178	3,497	,001	,911 1,097
	Lama_Bekerja	,650	,161	,217	4,044	,000	,824 1,214
	Pendidikan	,579	,151	,206	3,823	,000	,816 1,225
	Kepuasan_Kerja	,127	,044	,163	2,909	,004	,757 1,322
	Komitmen_Organisasi	,061	,021	,162	2,940	,004	,779 1,283

- a. Dependent Variable: OCB

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP II)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja ^a	.	Enter
2	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

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	,764 ^a	,584	,573	1,92856	,584	54,304	4	155	,000
2	,786 ^b	,719	,606	1,85185	,135	14,108	1	154	,000
3	,799 ^c	,739	,624	1,80853	,020	8,465	1	153	,004

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

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807,900	4	201,975	54,304	,000 ^a
	Residual	576,500	155	3,719		
	Total	1384,400	159			
2	Regression	856,281	5	171,256	49,939	,000 ^b
	Residual	528,119	154	3,429		
	Total	1384,400	159			
3	Regression	883,968	6	147,328	45,043	,000 ^c
	Residual	500,432	153	3,271		
	Total	1384,400	159			

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

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Bekerja, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja

d. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,566	,639	19,666	,000	,883	1,132
	Jenis_Kelamin	2,493	,337		,000	,938	1,066
	Usia	,659	,161		,000	,847	1,180
	Lama_Bekerja	,779	,169		,000	,870	1,150
	Pendidikan	,760	,156		,000		
2	(Constant)	9,994	,919	10,869	,000	,862	1,160
	Jenis_Kelamin	2,302	,328		,000	,924	1,082
	Usia	,586	,155		,000	,832	1,201
	Lama_Bekerja	,699	,164		,000	,833	1,201
	Pendidikan	,640	,154		,000		
	Komitmen_Organisasi	,077	,021		,000	,838	1,193
3	(Constant)	9,660	,905	10,672	,000	,838	1,194
	Jenis_Kelamin	2,143	,325		,000	,911	1,097
	Usia	,534	,153		,000	,824	1,214
	Lama_Bekerja	,650	,161		,000	,816	1,225
	Pendidikan	,579	,151		,000		
	Komitmen_Organisasi	,061	,021		,004	,779	1,283
	Kepuasan_Kerja	,127	,044		,004	,757	1,322

a. Dependent Variable: OCB

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI TAHAP I DAN TAHAP II

Independent Variabel	OCB			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,407	0,366	0,376	0,350
Jenis kelamin	0,220	0,191	0,195	0,178
Lama Bekerja	0,260	0,232	0,233	0,217
Pendidikan	0,270	0,231	0,228	0,206
Kepuasan Kerja		0,206*		0,163*
Komitmen Organisasi			0,204*	0,162*
R^2	0,584	0,718*	0,719*	0,739*
ΔR^2	0,584	0,134	0,135	0,155

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlations

Correlations

		Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi	OCB
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	,391**	,496**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	160	160	160
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	,391**	1	,473**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	160	160	160
OCB	Pearson Correlation	,496**	,473**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	160	160	160

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

PERHITUNGAN DISKRIMINAN VALUE

sqrt	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
	0,839
	0,889
a =	0,453

sqrt	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
	0,839
	0,803
b =	0,604

sqrt	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
	0,887
	0,803
c =	0,560

Convergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
1	Kepuasan Kerja	13,381	3,766	0,774	0,839		
2	Komitmen Organisasi	45,793	7,784	0,636	0,391	0,887	
3	OCB	21,600	2,950	0,707	0,496	0,473	0,811

Divergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
1	Kepuasan Kerja	13,381	3,766	0,774	0,774	0,153	0,388
2	Komitmen Organisasi	45,793	7,784	0,636	0,453	0,636	0,521
3	OCB	21,600	2,950	0,707	0,604	0,560	0,707



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/785/4/2015

Membaca Surat	: WAKIL DEKAN 1 FAKULTAS EKONOMI	Nomor	: 837/UN34.18/PL/2015
Tanggal	: 24 APRIL 2015	Perihal	: IJIN PENELITIAN/RISET

Mengingat :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama	: HUTOMO ARYO WIBOWO	NIP/NIM : 09408141032
Alamat	: FAKULTAS EKONOMI, MANAJEMEN, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA	
Judul	: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN BPAD DIY	
Lokasi	: BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH DIY	
Waktu	: 30 APRIL 2015 s/d 30 JULI 2015	

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 30 APRIL 2015

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Puji Astuti, M.Si

NIP. 19590525 198503 2 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH DIY
3. WAKIL DEKAN 1 FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH
JALAN TENTARA RAKYAT MATARAM NO. 29 TELP. 513969, (Fax) 563367
YOGYAKARTA 55231
Website : www.bpadjogja.info E-mail : bpad_jogja@yahoo.com

Nomor : 072/0721
Lamp. :
Hal : Permohonan
Ijin Penelitian

Yogyakarta, 07 MAY 2015

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi,
Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta

Di YOGYAKARTA

Menanggapi surat Dekan Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta Nomor : 837/UN34.18/PL/2015 tanggal 24 April 2015 perihal: Permohonan Ijin Penelitian di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY dengan judul " PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN BPAD DIY; dengan ini disampaikan bahwa instansi kami dapat membantu mahasiswa Fakultas Ekonomi, Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta untuk melaksanakan Penelitian;

a.n

NO	NAMA	NIS
1.	HUTOMO ARYO WIBOWO	09408141032

Demikian atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan:

1. Sekretaris
2. Ka. Bid Pelayanan Dan Pelestarian Perpustakaan
3. Ka. Bid Pengembangan Perpustakaan
4. Ka. Bid Arsip Statis
5. Ka. Bid Arsip Dinamis
6. Koordinator Arsiparis
7. Koordinator Pustakawan
8. Yang bersangkutan