

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh
Muhammad Solichin Prasetyo
NIM. 09408144048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh
Muhammad Solichin Prasetyo
NIM. 09408144048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh:

Muhammad Solichin Prasetyo
NIM. 09408144048

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Pengaji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 4 April 2016

Dosen Pembimbing,

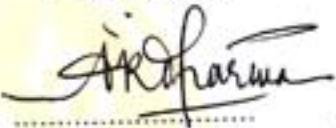
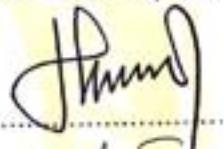
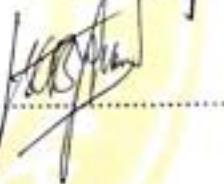


M. Lies Endarwati, M.Si
NIP. 19610711 198812 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA" yang disusun oleh Muhammad Solichin Prasetyo, dengan NIM 09408144048 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 11 April 2016 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM	Ketua Pengaji		10 Mei 2016
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekertaris		10 Mei 2016
Setyabudi Indartono, Ph. D.	Pengaji Utama		10 Mei 2016

Yogyakarta, 11 Mei 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Solichin Prasetyo
NIM : 09408144048
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 4 April 2016

Yang menyatakan,



Muhammad Solichin Prasetyo

NIM. 09408144048

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Man Jadda Wajada, barang siapa yang bersungguh sungguh,
ia akan berhasil

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(QS. Al Insyirah 6-8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya
2. Bapak Eling prasetya dan Ibu Masiyem, bapak dan ibu yang selalu memberikan doa, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan sampai saat ini.
3. Teman-teman yang sudah berusaha membantu sampai saat ini.
4. Teman-teman yang selalu berusaha mendukung saya sampai saat ini.
5. Keluarga KoFiPon (Komunitas Fotografi Ponsel) yang selalu mengingatkan kalau saya sedang skripsi.
6. Almamater tercinta Universitas Negeri Yogyakarta.

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN
BAGIAN RUMAH TANGGA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh:
Muhammad Solichin Prasetyo
NIM: 09408144048

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. (3) Pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Total Sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analyses* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur terbukti valid dan realibel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa : (1) *Perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta (β) 0,371 (***($p<0.001$; $p=0,000$), dengan kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 0,134***. (2) Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta sebesar (β) 0,384 (***($p<0.001$; $p=0,000$), dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 0,143***. (3) *Perceived organizational support* (β) 0,235 (* $p<0.05$; $p=0,033$) dan kepuasan kerja (β) 0,261 (* $p<0.05$; $p=0,019$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Kontribusi *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karywan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta sebesar (ΔR_2) 0,183*.

Kata kunci: *Perceived organizational support*, Kepuasan kerja, *Organizational citizenship behavior*

**THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB
SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON HOUSEHOLD
EMPLOYEE OF YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY**

By :
Muhammad Solichin Prasetyo
NIM: 09408144048

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The influence of perceived organizational support on organizational citizenship behavior in household employee of Yogyakarta State University, (2) The influence of job satisfaction on organizational citizenship behavior in household employee of Yogyakarta State University, (3) The influence of perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior in household employee of Yogyakarta State University.

This study categorized as survey research, where the instrument of this research was questionnaire. The population of this research was household employee of Yogyakarta State University in the amount of 98 people. Sampling technic used in this research was total sampling. The sample in this research in the amount of 98. Validity test used Confirmatory Factor Analysis, the reliability test used Cronbach Alpha. Measuring tools proved valid and the instrument was reliable. Multiple regression analysis was used to analysis the hypothesis.

*The result of this research in 5% significant level found that : (1) There was a significant and positive influence between perceived organizational support on organizational citizenship behavior (β) 0,371 (**p<0.001; p=0,000), with contribution of perceived organizational support on organizational citizenship behavior in the amount of (ΔR^2) 0,134***. (2) There was a significant and positive influence between job satisfaction on organizational citizenship behavior (β) 0,384 (**p<0.001; p=0,000), with contribution of job satisfaction on organizational citizenship behavior in the amount of (ΔR^2) 0,143***.. (3) Perceived organizational support (β) 0,235 (*p<0.05; p=0,033) and job satisfaction (β) 0,261 (*p<0.05; p=0,019) has positive influence on organizational citizenship behavior. Contribution of perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior on household employee of Yogyakarta State University was (ΔR^2) 0,183*.*

Key Word: Perceived organizational support, job satisfaction, organizational citizenship behavior

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus sebagai narasumber.
4. M. Lies Endarwati, SE. M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Winarno, SE. M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan serta arahan selama perkuliahan.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Drs. Setyo Budi Takarina, M.Pd selaku kepala Biro Umum, Perencanaan, dan Keuangan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian.

membantu proses penelitian.

9. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 4 April 2016

Penulis,



Muhammad Solichin Prasetyo

DAFTAR ISI

Abstrak	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8
2. <i>Perceived Organizational Support</i>	13
3. Kepuasan Kerja.....	16
B. Penelitian yang Relevan	20
C. Kerangka Berpikir	21
D. Paradigma Penelitian	25
E. Hipotesis Penelitian	25
BAB III : METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian	27
B. Tampat dan Waktu Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Instrumen Penelitian	30
G. Uji Coba Instrumen Penelitian	32
H. Teknik Analisis Data	37

I. Uji Hipotesis	41
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	44
C. Pembahasan	56
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	31
Tabel 2.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicrsriminant Validity</i>	35
Tabel 3.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha</i>	35
Tabel 4.	Hasil uji reliabilitas	37
Tabel 5.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 6.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden	45
Tabel 7.	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 8.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 9.	Kategorisasi Variabel OCB	48
Tabel 10.	Kategorisasi Variabel POS	49
Tabel 11.	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 12.	Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 13.	Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 14.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi, kualitas pelatihan dan lingkungan pelatihan terhadap efektivitas peltihan	53
Tabel 15.	Ringkasan Hasil Hipotesis	55

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Penelitian	67
2.	Kuesioner Penelitian setelah Gugur	71
3.	Data Validitas dan Reliabilitas	75
4.	Hasil Uji Validitas Instrumen	77
5.	Data Penelitian	79
6.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	83
7.	Hasil Uji Karakteristik Responden	85
8.	Rumus Perhitungan Kategorisasi	86
9.	Hasil Uji Kategorisasi	87
10.	Hasil Uji Deskriptif	88
11.	Hasil Uji Normalitas	88
12.	Hasil Uji Linearitas	89
13.	Hasil Uji Multikolinearitas	89
14.	Hasil Uji Regresi	90
15.	Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	24
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tersebut bisa terpenuhi ketika karyawan menjalankan tugas sesuai dengan kewajibannya.

Akan tetapi dalam era globalisasi yang semakin ketat ini, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan inovasi lebih untuk mampu bersaing. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan pula individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Kontribusi lebih ini biasa dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* atau biasa disingkat OCB. OCB bisa didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2003). Perilaku karyawan yang melebihi deskripsi pekerjaannya diyakini akan mampu meningkatkan kinerja organisasi, hal ini akan mendorong efektifitas

pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Gunawan & Solang, 2013 ; Fitriastuti, 2013 ; Ticoalu, 2013).

Seseorang yang memiliki perilaku OCB akan dengan senang hati membantu rekan kerja yang sedang absen, mematuhi semua peraturan organisasi, aktif dalam organisasi dan menghindari konflik antar karyawan. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang mau bekerja melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka dan mau memberikan waktu dan energi mereka dalam pekerjaan yang ditugaskan, hal ini berperan dalam kelancaran fungsi organisasi (Jahangir dkk, 2004). Oleh karenanya, OCB merupakan salah satu faktor penting yang patut mendapat perhatian khusus pihak manajemen. Untuk meningkatkan OCB, pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, *perceived organizational support*, motivasi, budaya organisasi dan lain sebaginya (Darmawati, Hidayati dan Herlina , 2010; Paramita, 2008; Rivanda, 2013).

Universitas Negeri Yogyakarta sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dalam pelaksanaannya ditunjang oleh beberapa bagian, salah satunya adalah bagian rumah tangga. Bagian rumah tangga pada Universitas Negeri Yogyakarta bertugas mengurus masalah penyediaan kelengkapan atau *supply* perlengkapan dan bahan untuk bagian lainnya, penyediaan jasa perbaikan atas berbagai kerusakan dan keamanan bagi segenap aktivitas di Universitas Negeri Yogyakarta. Bagian rumah tangga merupakan bagian yang cukup penting

mengingat bagian ini berhubungan dengan penyediaan bahan dan perlengkapan untuk menunjang proses akademis dan non akademis, oleh karenanya kinerja karyawan pada bagian rumah tangga perlu mendapat perhatian. Karyawan bagian rumah tangga diharapkan mampu memberikan kinerja optimal dan mampu mengembangkan sikap OCB dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehingga organisasi mampu mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Namun berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan penulis terhadap karyawan bagian rumah tangga, perilaku OCB belum sepenuhnya terwujud pada karyawan bagian rumah tangga UNY. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian rumah tangga, indikator *altruism* (kepedulian) masih tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan sikap tolong menolong sesama karyawan yang kurang, tidak semua karyawan mau membantu pekerjaan karyawan lain yang *overload*. Selain itu indikator *civic virtue* juga dinilai kurang, indikator ini menilai partisipasi dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan kurang bersemangat terhadap kegiatan ketika tidak ada *reward* dan *punishment* yang diberikan.

Rendahnya tingkat OCB pada karyawan bagian rumah tangga UNY ini berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian rumah tangga disebabkan oleh kurangnya *perceived organizational support* (dukungan organisasi) dan kurangnya kepuasan karyawan. *Perceived organizational support* (dukungan organisasi) merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan

keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontibusi dan memperhatikan kehidupan karyawan (Eisenberger *et al.*, 2002). Dukungan organisasi dipengaruhi oleh frekuensi, keekstriman, dan usaha pemberian pujian dan penghargaan, serta *rewards* lainnya seperti gaji, penilaian kinerja, *job enrichment*, dan pengaruh kebijakan organisasi (Rhoades *et al.*, 2001). Variabel ini dinilai kurang karena karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya, mereka masih mengeluhkan gaji yang diterima, selain itu keterlibatan karyawan dalam kegiatan dinilai kurang, hanya karyawan tertentu yang aktif dilibatkan dalam kegiatan insidental.

Faktor lain yang dinilai kurang adalah kepuasan kerja karyawan, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Indikator kurangnya kepuasan kerja berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian rumah tangga UNY yaitu pada sistem gaji, mereka mengeluhkan gaji yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah beban kerja. Selain itu menurut keterangan narasumber, masih banyak karyawan yang sering berlama-lama atau mengulur waktu ketika istirahat, hal ini merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan bagian rumah tangga di Universitas Negeri Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut dan mengingat urgensi pentingnya aspek *organizational citizenship behavior* bagi organisasi, maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan

kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Perilaku OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta belum sepenuhnya terwujud.
2. *Perceived organizational support* (dukungan organisasi) pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta belum sepenuhnya terwujud.
3. Kurangnya tingkat kepuasan karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Perilaku OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta masih perlu ditingkatkan.

C. Pembatasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB karyawan diantaranya kemampuan karyawan, keterampilan karyawan, kepuasan kerja, kepribadian karyawan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, karakteristik tugas dan lain-lain. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta,

maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan dukungan organisasi, kepuasan kerja dan OCB.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan OCB dalam organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Greenberg dan Baron (2003), mendefinisikan *OCB* sebagai tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama *OCB*. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan menurut Organ dan Ryan (1994), OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang

melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal.

Dari berbagai pengertian diatas, bias disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku karyawan yang melebihi deskripsi pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi akan secara sukarela melakukan pekerjaan yang melebihi harapan organisasi, untuk itu perilaku OCB diyakini memberikan dampak positif bagi organisasi.

b. Indikator OCB

Indikator OCB yang paling populer dan paling sering untuk mengkonseptualisasi OCB adalah dimensi yang dikembangkan oleh Organ (1997). Menurut Organ, OCB dibentuk dari lima indikator yang masing-masing memiliki sifat yang unik, yaitu :

1. Altruism

Perilaku membantu meringankan yang ditujukan kepada individu dalam organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

2. Courtesy

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan

dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dan informasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

3. *Sportsmanship*

Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi di tempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

4. *Civic virtue*

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

5. *Conscientiousness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi

meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

c. Faktor yang Mempengaruhi OCB

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Konovsky dan Organ, (1996); Organ *et al*, (2006); Organ dan Ryan, (1995);. Podsakoff et al, (2000) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut :

1. Budaya dan iklim organisasi

Terdapat bukti-bukti yang kuat bahwa budaya dan iklim organisasi merupakan suatu kondisi awal yang memicu OCB. Didalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa ingin lebih melakukan pekerjaannya melebihi apa yang disyaratkan organisasi.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB baik secara individu maupun kelompok. Kemauan sesorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood* atau suasana hati.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Pekerja yang merasa didukung organisasi akan memberikan timbal baliknya dan akan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan perilaku OCB.

4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan

Interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja karyawan.

5. Masa kerja

Masa kerja bisa menjadi prediktor untuk OCB karena variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

6. Jenis Kelamin

Beberapa peneliti mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti tolong menolong, bekerjasama, bersahabat lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Sikap OCB yang terdapat pada karyawan wanita juga cenderung lebih besar signifikansinya dibandingkan dengan pria.

d. Pengaruh OCB

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) mengenai manfaat atau pengaruh OCB terhadap organisasi, yaitu :

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer.
3. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

4. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
5. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
6. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
7. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
8. OCB memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
9. OCB membuat organisasi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

2. *Perceived Organizational Support*

a. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support atau biasa disingkat POS bisa diartikan sebagai dukungan organisasi yang dipersepsi dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger et al., 2002).

Sedangkan pengertian POS menurut Robbins *et al.*, (2008) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi mengahargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Menurut Paille, Bourdeau, & Galois (2012) *perceived organizational support* (POS) dapat dianggap sebagai elemen tak terlihat dari pertukaran antara karyawan dengan organisasinya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, bisa disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap karyawan.

b. Indikator *Perceived Organizational Support*

Untuk mengukur *perceived organizationl support*, Allen & Brady (1997) mengemukakan 3 indikator yang menjadi perhatian utama karyawan (Sikap organisasi terhadap ide–ide karyawan, Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah, Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan), diantaranya :

1. Sikap organisasi terhadap ide–ide karyawan

Bila organisasi melihat ide karyawan dan menggunakannya, maka persepsi karawan menjadi positif. Sebaliknya, persepsi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari manajemen tertinggi.

2. Sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah

Bila organisasi tidak memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan yang sedang terlibat masalah, hal ini menyebabkan karyawan melihat tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan yang bersangkutan.

3. Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

c. Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Menurut Robbins (2008) ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu:

1. Pelaku persepsi

Apabila seorang individu memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran tersebut dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari perilaku persepsi individual tersebut. Karakteristik yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan pengharapan.

2. Target persepsi

Karakteristik-karakteristik dari target yang diamati dapat mempengaruhi persepsi. Bentuk, sifat, sikap , perilaku dan pola target yang dipersepsikan, dalam hal ini atasan kerja bisa mempengaruhi persepsi.

3. Situasi

Unsur-unsur dalam lingkungan sekitar seperti waktu, keadaan tempat bekerja, dan keadaan social dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi mana persepsi tersebut timbul dan perlu pula mendapat perhatian.

d. Pengaruh *Perceived Organizational Support*

Menurut Wayne (2008) *perceived organizational support* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan akan merasa puas sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya melebihi yang disyaratkan organisasi. Sedangkan menurut Eisenberger and Rhoade (2002) *perceived organizational support* secara tidak langsung bisa mempengaruhi komitmen organisasi, menurunkan tingkat *turnover intention*, dan keterlibatan karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Menurut Fathoni (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan kepuasan

adalah “*a positive emotional state resulting from evaluating one's job experience*” (emosi yang positif sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja).

Menurut Gibson (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan. Sedangkan Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting. Berdasarkan pengertian diatas, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional positif seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang patut mendapat perhatian oleh pihak manajemen, kepuasan kerja diyakini memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap Pembayaran Gaji atau Upah

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya.

- 2) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustasi dan perasaan gagal.

3) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4) Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi

Pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

5) Kepuasan terhadap Pengawasan (Supervisi)

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2003) terdiri dari:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kebebasan berpolitik, kegiatan perserikatan pekerja.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2000), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.

2. Peningkatan produktivitas dan pretasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi labor *turn over* (perputaran tenaga kerja)
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan keselamatan kerja
9. Meningkatkan motivasi kerja
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Danish et al., (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior; a Study of Employees in National Highway Authority of Pakistan* menunjukkan bahwa indikator POS berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa ketika aspek-aspek POS meningkat maka OCB juga akan meningkat. Dukungan organisasi disini terdiri atas sistem kompensasi, keadilan organisasi, kepemimpinan, dan pemberdayaan karyawan, ketika faktor tersebut meningkat akhirnya berpengaruh terhadap OCB karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dilakukan oleh Mohammad et al., (2011) dengan judul *Job Satisfaction And Organizational*

Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions yang dilakukan pada staf non akademik Universitas Kebangsaan Malaysia mengemukakan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Dijelaskan bahwa sikap OCB karyawan akan lebih meningkat ketika mereka mendapatkan kepuasan yang lebih baik, ketika kepuasan ditingkatkan, sikap loyal mereka semakin meningkat. Secara lebih spesifik dijelaskan bahwa karyawan yang merasa puas akan memberikan timbal balik positif bagi organisasi secara umum daripada secara individual.

Menurut Miao (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China* yang menguji pengaruh POS dan kepuasan kerja terhadap OCB dan kinerja tugas pada dua perusahaan BUMN di Cina menunjukkan bahwa POS dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB dan kinerja. POS berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB sebesar $r = 0.50$, $p < .001$. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar $r = 0.34$, $p < .001$ terhadap OCB.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Perceived organizational support diyakini merupakan aspek penting dalam organisasi karena mampu meningkatkan perilaku OCB karyawan. Karyawan yang merasa dipedulikan, diperhatikan, dan dihargai akan merasa nyaman dan merasa dipedulikan oleh organisasi, dengan hal tersebut karyawan diyakini akan lebih loyal dan bersikap *extra role* kepada organisasi.

Karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap organisasi diyakini akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal melebihi deskripsi pekerjaan yang diberikan atau biasa disebut dengan perilaku OCB. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Rivanda (2013) yang menunjukkan bahwa POS berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Oleh karenanya, semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin meningkat pula perilaku OCB karyawan.

POS pada karyawan di bagian rumah tangga UNY tergolong kurang. Hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang diperhatikan terkait dengan gaji yang mereka terima. Pergantian sistem penggajian yang baru-baru ini dilakukan kurang direspon positif oleh karyawan. Kurangnya POS pada karyawan bagian rumah tangga ini diyakini akan mempengaruhi sikap OCB karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan biasa menilai kepuasan kerja melalui gaji yang diberikan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi, dan sikap supervisor. Menurut Robbins dan Judge (2008) merupakan hal yang logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama utama dari perilaku OCB karyawan. Dalam hal ini karyawan yang puas dalam aspek gaji akan memberikan kontribusi lebih terhadap pekerjaanya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan bertanggung jawab atas pekerjaan itu, karyawan yang puas dengan rekan kerja akan memiliki sikap toleransi sesama karyawan dan akan membantu karyawan lain dalam pekerjaan yang *overload*, hal tersebut merupakan bagian dari dimensi OCB. Oleh karenanya, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan diyakini akan meningkatkan OCB.

Kepuasan kerja pada karyawan di bagian rumah tangga UNY tergolong kurang. Hal ini dikrenakan karyawan merasa beban kerja yang mereka terima berat selain itu mereka juga mengeluhkan gaji yang diterima. Kurangnya kepuasan kerja juga diindikasikan dari sikap karyawan yang mengulur waktu istirahat. Kurangnya Kepuasan kerja pada karyawan bagian rumah tangga ini diyakini akan mempengaruhi sikap OCB karyawan.

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

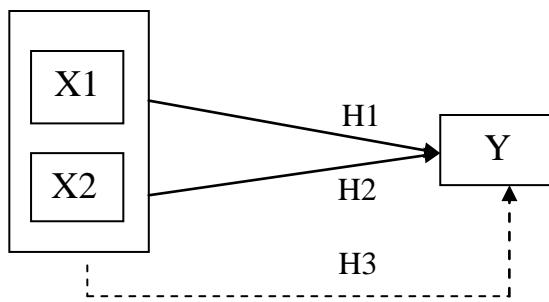
Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi. *Perceived organizational support* dianggap penting bagi OCB karena hal ini dianggap sebagai stimulus bagi karyawan untuk bersikap loyal dan berkontribusi lebih terhadap organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya gaji yang diberikan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi, dan sikap supervisor. Kepuasan terhadap berbagai dimensi diatas diyakini mampu memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi.

Ketika karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini diyakini akan meningkatkan perilaku OCB karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Miao (2011) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Demikian pula pada OCB karyawan bagian rumah tangga UNY, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja dianggap paling berpengaruh terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga UNY.

Dengan demikian *perceived organizational support* dan kepuasan kerja secara bersama mempengaruhi OCB karyawan bagian rumah tangga UNY.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap OCB, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- H1 : Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
- H2 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
- H3 : Pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB bagian pembantu rumah tangga UNY.

H₂ : Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB bagian pembantu rumah tangga UNY.

H₃ : *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB bagian pembantu rumah tangga UNY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat *perceived organizational support* dan kepuasan kerja pelatihan terhadap *organizationl citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Teknik yang digunakan untuk pengambilan datanya yaitu menggunakan angket dengan skala linkert dengan rentang skore 1-5.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Waktu Penelitian dilaksanakan di bulan Desember 2015 sampai selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

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

citizenship behavior (Y). *Organizationl citizenship behavior* dalam penelitian ini adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur OCB dikembangkan oleh Organ (1997). yaitu mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), bertindak melebihi kewajibannya (*conscientiouness*), sikap sportif (*sportsmanship*), menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (*courtesy*) dan ikut berperan aktif untuk kemajuan rumah sakit (*civic virtue*).

2. Variabel Independen

Variabel independen 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 variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

a. *Perceived organizational support* (X₁)

Perceived organizational support pada bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta dalam hal ini diartikan sebagai dukungan organisasi yang dipersepsi dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Semakin tinggi atau baik kualitas persepsi karyawan

terhadap dukungan organisasi, semakin tinggi pula perilaku *organization citizenship behavior*. *Perceived organizational support* dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2001) yaitu: Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan, sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah, sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

b. Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau tidak tersebut diukur dari indikator-indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2008) yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi dan pembayaran gaji.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta yang terdiri dari 98 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *total sampling*, yaitu sejumlah 98 responden. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2010).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan rentang skor 1-5 yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah diuji validitasnya, dengan indeks sebagai berikut :

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = cukup setuju
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

F. Instrumen Penelitian

Untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan di jurnal internasional. OCB diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993). Dengan contoh pertanyaan “Saya membantu pekerjaan rekan yang sedang absen”. *Perceived organizational support* diukur dengan angket yang dikembangkan oleh

Eisenberger *et al.*, (1990). Dengan contoh pertanyaan “Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan saya”. Kepuasan kerja diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Cellucci & DeVries (1978), dengan contoh pertanyaan “Gaji yang saya dapatkan di rumah sakit lebih baik dari pada kompetitor lain”. Kisi-kisi instrumen penelitian ditunjukkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel (Sumber)	Dimensi	Butir Pertanyaan
1.	OCB (Niehoff dan Moorman, 1993)	<i>Altruism</i>	1,2,3,4
		<i>Sportsmanship</i>	9,10,11,12
		<i>Courtesy</i>	5,6,7,8
		<i>Civic virtue</i>	17,18,19,20
		<i>Conscientiosness</i>	13,14,15,16
2.	POS (Rhoades dan Eisenberger, 2002)	Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan	4,8
		Sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah	5,6,7
		Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan	1,2,3
3.	Kepuasan kerja (Cellucci & DeVries dalam Huang, You, & Tsai, 2012)	Pengawasan (supervisi)	1,2,3,4
		Rekan kerja	5,6,7,8
		Gaji	9,10,11
		Kesempatan promosi	12,13
		Pekerjaan itu sendiri	14,15,16

G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

1) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapat data dari responden kemudian dilakukan uji *construct validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang serusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. *Factor loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *factor*

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 (Anderson dan Garbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Spericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Hasil faktor loading dari ketiga variabel ini dapat ditunjukkan dalam lampiran 4 hal 78.

Dalam penelitian ini terdapat 6 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item OCB 5,9,11 , item POS 1 dan item kepuasan kerja 3, 14 dikarenakan nilai *factor loading* kurang dari 0,5. Sehingga 38 item pertanyaan yang dinyatakan valid yang akan di analisis lebih lanjut.

Nilai *loading factor* tiap item variabel OCB adalah antara 0,597 sampai 0,844 Nilai *loading factor* tiap item variabel POS adalah antara 0,545 sampai 0,879. Nilai *loading factor* untuk tiap item POS adalah antara 0,520 sampai 0,857. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel item variabel konsisten

dengan apa yang dinyatakan Anderson and Gerbings (1986). 38 item pertanyaan yang dinyatakan valid akan di analisis lebih lanjut. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 3. AVE dari OCB adalah 0,694 POS 0,800, dan kepuasan kerja 0,693 adalah lebih dari 0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981).

Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 3 dapat disimpulkan OCB sebagai variabel dependen dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap POS (0.365^{***} , ** $p<0.001$, rendah) (Spearman, 1904). Begitu pula OCB berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (0.397^{**} , ** $p<0.001$, sedang) (Spearman, 1904). Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditunjukan pada tabel 3.

b. *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *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 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada Tabel 2:

Tabel 2. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

Variabel	1	2	3
1. OCB	,694	,133	,157
2. POS	,393	,800	,274
3. Kepuasan kerja	,428	,569	,693

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Tabel 3. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha*

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3	4	5	6	7
1	JENIS KELAMIN	1.0510	.22117	-							
2	USIA	2.2959	.93289	-		-.174					
3	LAMA KERJA	2.3367	.98383	-		-.127	.092				
4	PENDIDIKAN	2.7551	.62691	-	.240*	.143		-.065			
5	OCB	3.7299	.31535	0.694	.008	.042	.218*	-.028	(0.933)		
6	POS	4.0146	.43827	0.800	-.053	-.122	.047	.013	.365**	(0.920)	
7	KEPUASAN	3.9395	.33177	0.693	-.048	-.091	.128	-.104	.397**	.524**	(0.919)

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

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

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2006) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu skala pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien dari konsistensi internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Cronbach, 1991).

Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Imam Ghazali, 2011: 48). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
OCB	0,933	Reliabel, Sangat Tinggi
POS	0,920	Reliabel, Sangat Tinggi
Kepuasan kerja	0,919	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Imam Ghazali, 2011).

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar deviasi (SD). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{a. Tinggi} = \text{mean} + 1 \text{ SD} \leq X$$

b. Sedang = $\text{mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$

c. Rendah = $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

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). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* (Hazewinkel, 2001). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian

normalitas dalam penilitian ini dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch

dalam Strom, 1998).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2001). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap,maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

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

Apabila koefisien signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka adapula disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

I. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Gujarati, 2012).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Steel dan Torrie, 1960). Nilai R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, 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

Bagian rumah tangga merupakan salah satu bagian pendukung aktivitas dan operasional di Universitas Negeri Yogyakarta. Kantor bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta terletak di Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta Gedung Rektorat sayap barat. Bagian rumah tangga dikepalai oleh Winarso, S.Pd.T dengan jumlah pegawai sebanyak 98 orang. Bagian rumah tangga merupakan sub bagian dari BUPK (Bidang Umum, Perencanaan dan Keuangan)

yang bertanggung jawab langsung kepada Rektor. Tugas pokok bagian rumah tangga terdiri dari:

1. Mengkoordinir pelaksanaan perawatan gedung dan bangunan;
2. Mengkoordinir pelaksanaan pengadministrasian Kerumahtanggan dan Kendaraan Dinas;
3. Mengkoordinir pelaksanaan perawatan instalasi listrik;
4. Mengkoordinir pelaksanaan perawatan isntalasi air dan telepon;
5. Memberi arahan kepada para operator telepon untuk kelancaran pelasanaan tugas;
6. Member arahan kepada para pramu parkir untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
7. Mengkoordinir pelaksanaan pengamanan kampus;
8. Member arahan kepada para Pengemudi untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
9. Memberi arahan kepada para Pramu umum untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
10. Memberi arahan kepada para Pramu kantor untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
11. Melaksanakan kegiatan Sub. Bagian Rumah Tangga.

Pada intinya, bagian rumah tangga merupakan saah satu bagian penting dalam operasional kegiatan baik akademis dan non akademis di Universitas Negeri Yogyakarta.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan di bagian rumah tangga di Universitas Negeri Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden. Teknik pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *total sampling*, yaitu sejumlah 98 responden. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2010). Jumlah item dalam penelitian ini adalah 44 pertanyaan, akan tetapi dikarenakan ada 6 item dinyatakan gugur, maka item pertanyaan menjadi 38 item.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan lama kerja responden.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta ditunjukkan pada Tabel 5:

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	93	94,9%
Perempuan	5	5,1%
Total	98	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 93 responden (94,9%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden (5,1%).

2) Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	21	21,4%
31-40 tahun	38	38,8%
41-50 tahun	28	28,6%
>50 tahun	22	11,2%
Total	98	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat 21 responden (21,4%) yang berusia antara 20-30 tahun, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 38 responden (38,8%), responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 28 orang

(28,6%), sedangkan responden dengan usia diatas 50 tahun sebanyak 21 (11,2%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan rentan usia antara 31 hingga 40 tahun.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	15	15,3%
6-10 tahun	52	53,1%
11-15 tahun	18	18,4%
16-20 tahun	9	9,2%
>20 tahun	4	4,1%
Total	98	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat 15 responden (15,3%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 52 responden (53,1%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 18 responden (18,4%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 9 responden (9,2%) dengan masa kerja 16-20 tahun dan 4 responden (4,1%) dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas adalah karyawan dengan masa kerja antara 6-10 tahun.

4) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada Tabel 8:

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	4	4,1%
SMP	22	22,4%
SMA	66	67,3%
SARJANA	6	6,1%
Total	193	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 4 responden (4,1%) yang memiliki pendidikan terakhir SD, dan sebanyak 22 responden (22,4%) memiliki pendidikan terakhir SMP, 66 responden (67,3%) memiliki pendidikan terakhir SMA, dan sebanyak 6 responden (6,1%) memiliki pendidikan terakhir sarjana. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis deskriptif pada variabel OCB diperoleh nilai minimum sebesar 3,00, nilai maksimum sebesar 4,53, mean sebesar 3,7299, dan standard deviasi sebesar 0,31535. Selanjutnya data OCB dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kualitas pelatihan terdiri dari 17 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada Tabel 9 :

Tabel 9. Kategorisasi Variabel OCB

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,045$	17	17,3%
Sedang	$3,415 \leq X < 4,045$	62	63,3%
Rendah	$X < 3,415$	19	19,4%
Jumlah		98	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 9 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori sedang yaitu sebanyak 62 responden (63,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori tinggi sebanyak 17 responden (17,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori rendah sebanyak 19 responden (19,4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian tindakan OCB antar sesama karyawan pada bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta dalam kategori cukup.

2) *Perceived Organizational Support*

Hasil analisis deskriptif pada variabel POS diperoleh nilai minimum sebesar 2,86, nilai maksimum sebesar 5,00, mean sebesar 4,0146, dan standard deviasi sebesar 0,43827. Selanjutnya data kebutuhan POS dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel POS terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel POS disajikan pada Tabel 10 :

Tabel 10. Kategorisasi Variabel POS

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,453$	14	14,3%
Sedang	$3,576 \leq X < 4,453$	66	67,3%
Rendah	$X < 3,576$	18	18,4%
Jumlah		98	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 10 menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (14,3%) memberikan nilai tinggi pada variabel POS, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel POS dalam kategori sedang sebanyak 66 responden (67,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel POS dalam kategori rendah sebanyak 18 responden (18,4%). Dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan merasa cukup terhadap *perceived organizational support* pada bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 3,00, nilai maksimum sebesar 4,71, mean sebesar 3,9395 , dan standard deviasi sebesar 0,33177. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 14 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 11:

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,271$	17	17,3%
Sedang	$3,608 \leq X < 4,271$	69	70,4%
Rendah	$X < 3,608$	12	12,2%
Jumlah		98	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 11 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden (17,3%) memberikan nilai tinggi pada variabel kepuasan kerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 69 responden (70,4%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 12 responden (12,2%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan responden atau karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta dalam kategori cukup.

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. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel

independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada halaman 85 (terlampir). Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel OCB adalah 0,812, POS adalah 0,054 dan kepuasan kerja adalah 0,376 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 12:

Tabel 12. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
POS terhadap OCB	0,650	Linier
Kepuasan kerja terhadap OCB	0,876	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 13:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
POS	0,695	1,440	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,695	1,440	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di

atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel POS dan kepuasan kerja terhadap OCB. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel	OCB			
	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
	Beta	Beta	Beta	Beta
JENIS KELAMIN	.050	.082	.061	.078
USIA	.034	.090	.072	.096
LAMA KERJA	.219*	.199*	.170	.173
PENDIDIKAN	-.031	-.053	-.002	-.025
POS		0.371***		0.235*
KEPUASAN			0.384***	0.261*
R ²	.050	.185	.194	.233
ΔR ²	.050	0.134***	.143***	.183*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah POS memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga

Universitas Negeri Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 14. Berdasarkan Tabel 14, diketahui bahwa POS berpengaruh positif terhadap OCB sebesar (β) 0,371 (***($p<0.001$; $p=0,000$). Kontribusi POS untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,134***. Maka dapat disimpulkan bahwa POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 14. Berdasarkan tabel Tabel 14, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB sebesar (β) 0,384 (***($p<0.001$; $p=0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,143***. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Ngeri Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah POS dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 14. Berdasarkan Tabel 14, diketahui bahwa POS (β) 0,235 (* $p<0.05$; $p=0,033$) dan kepuasan kerja (β) 0,261 (* $p<0.05$; $p=0,019$) berpengaruh positif terhadap OCB. Kontribusi POS dan kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB sebesar (ΔR^2) 0,183*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa POS dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 15. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	POS memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.	Terbukti
2.	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.	Terbukti
3.	POS dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.	Terbukti

S

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

C. Pembahasan

1. Pengaruh POS terhadap OCB

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara POS terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Pengaruh POS terhadap OCB dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel POS terdapat pada indikator respon terhadap karyawan yang bermsalah (4,07). Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah ini meliputi memperhatikan keluhan karyawan, memberitahu karyawan yang bekerja kurang baik, menunjukkan perhatian kepada karyawan.

Perhatian dalam hal keluhan pekerjaan dan tugas akan memberikan perasaan dihargai dalam organisasi. Keberadaan karyawan menjadi penting ketika organisasi memberikan perhatiannya, sehingga hal ini diindikasikan mampu meningkatkan perilaku OCB dalam organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Rivanda (2013) yang menunjukkan bahwa POS berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Oleh karenanya, semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin meningkat pula perilaku OCB karyawan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator gaji memiliki skor tertinggi yaitu 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi karyawan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dalam pekerjaannya, karena gaji yang sesuai mampu meningkatkan OCB.

Dalam latar belakang telah dijelaskan bahwa karyawan banyak komplain mengenai gaji, namun pada hasil penelitian gaji merupakan indikator dengan nilai tertinggi. Hal ini disebabkan karena saat ini terjadi kenaikan gaji, namun diimbangi dengan pengurangan tunjangan kegiatan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) merupakan hal yang logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama utama dari perilaku OCB karyawan. Dalam hal ini karyawan yang puas dalam aspek gaji akan memberikan kontribusi lebih terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh POS dan Kepuasan Kerja terhadap OCB

POS dan kepuasan kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap OCB. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang mau bekerja melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka dan mau memberikan waktu dan energi mereka dalam pekerjaan yang ditugaskan, hal ini berperan dalam kelancaran fungsi organisasi (Jahangir dkk, 2004). Untuk itu,

perilaku OCB pantas mendapat perhatian organisasi karena berperan dalam kelancaran fungsiorganisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel POS terdapat pada respon terhadap karyawan yang bermasalah. Sedangkan skor tertinggi variabel kepuasan kerja terletak pada indikator gaji. Ketika karyawan mendapatkan respon terhadap masalah yang mereka hadapi terlebih berkaitan dengan pekerjaan, karyawan akan merasa diperhatikan, hal tersebut diyakini akan meningkatkan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas kantor lebih baik dan melebihi tugas pokok mereka. Dengan inisiatif tersebut terlebih ditunjang dengan pemberian gaji yang sesuai diindikasikan akan mampu meningkatkan perilaku OCB karyawan bidang rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

Hal ini didukung dengan penelitian oleh Miao (2011) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Sehingga, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa POS dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. POS (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila karyawan mendapatkan POS yang baik maka perilaku OCB karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta akan meningkat. POS merupakan perepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, dukungan organisasi akan menjadi stimulus dalam meningkatnya perilaku OCB karyawan.
2. Kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja akan membuat karyawan merasa senang dan puas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, hal tersebut diyakini akan mendorong peningkatan perilaku OCB. Jadi jika manajemen bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta mampu memberikan kepuasan kerja hal tersebut

mampu meningkatkan perilaku OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

3. POS (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) pada karyawan bidang rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi POS dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik dan tinggi pula OCB pada karyawan bagian umha tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

Berikut adalah kekurangan yang ada dalam penelitian ini:

Kekurangan selanjutnya adalah hanya menggunakan 2 variabel independent ($\Delta R^2=0,183$) atau 18,3% untuk memprediksi variabel dependent. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor perilaku OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.

B. Saran

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

1. Pihak manajemen bagian rumah tangga Universitas negeri Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan dukungan organisasi (POS) pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. Karena POS dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang (Mean= 4,0146). Hal tersebut penting mengingat pada hasil pengaruh masing-masing indikator terhadap OCB.

2. Pihak manajemen bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta perlu melakukan perbaikan terhadap indikator POS yang banyak dikomplain oleh karyawan, misalnya dari segi gaji yang mengindikasikan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan kurang melibatkan karyawan secara keseluruhan dalam kegiatan.
3. Pihak manajemen bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karena dari hasil analisis variabel masih dalam kategori sedang (Mean= 3,9395). Kepuasan kerja karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta masih banyak mendapat komplain dari segi gaji. Hal tersebut perlu diperhatikan untuk lebih meningkatkan OCB pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi OCB. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing, (1988), Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3),316-341
- AS'ad, M. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Cronbach, L.J., 1991, methodological study-A Personal retrospective, in Brennan, Robert L., 2001, An Essay on the History and Future of Reliability from the Perspective of Replications, *Journal of Educational Measurement*, Vol. 38, No. 4.
- Danish, R Qaiser., Humayon, A. Afzal., Shahid, A. Usman., Ahmad, H Waqas., & Murtaza, Ghulam. (2015). Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior; a Study of Employees in National Highway Authority of Pakistan. *American Journal of Economics, Finance and Management*, Vol. 1, No. 3, 2015, pp. 195-199
- Darmawati, Arum., Hidayati, L.N., Herlina,. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomika*. Vol. 9, No. 1
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. 2002. "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573.
- Eisenberger, R., Fasolo, P.M., & Davis-LaMastro, V. (1990). Effects of perceived organizational support on employee diligence, innovation, and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 53, 51-59
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.

- Fitriastuti, Triana. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 4 (2).
- Fornell & Larcker (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18 (February), 39-50.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R. (1995). *Organizations : behavior, Structure, Processes*. 11th Ed. NY: McGraw-Hill
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003), *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International
- Gunawan, J.S., dan Solang, P.D. (2013). *Organizational Citizenship Behavior* yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 2(1)
- Huang, C., You, C., Tsai, M. (2012). *A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior*. Asia University
- Jahangir, N., Akbar, M, M,. & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, vol 1, no2. 77-85.
- Konovsky, M.A. and Organ, D.W. (1996), "Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. McGrawHill
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management edisi Kesepuluh*. Jakarta : Salemba empat.
- Miao, Ren-Taoo. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Institute of Behavioral and Applied Management*.

- Mohammad, Jehad., Habib, F Quoquab., & Alias, M Adman. (2011). Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 2, 149–165, July 2011
- Niehoff, P. B., and Moorman, R. H. (1993). Justice As A Mediator The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. Vol. 36, No. 3
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2006), Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Sage, Thousand Oaks, CA
- Organ, D. W. 1997. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean Up Time. New York: Human Performance.
- Organ, D.W. and Ryan, K. (1995), “A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship”, *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 4, pp. 775-802
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1994). A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*. Vol. 48
- Paille, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58
- Paramita, A.R. (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak: Studi Pada Pegawai Kontrak Di Universitas Diponegoro Semarang. Tesis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000), “Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”, *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63
- Rivanda, Febby. (2013). Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan

- menjadi persepsi atas dukungan organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*, Vol 2 (1)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2006. "When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance". *Journal of Applied Psychology*", Vol. 91, No. 3, 689-695.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2001). Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology* ,86(5),825-836
- Robinson dan Corners. 2000. Manajemen (edisi 7). PT. Indeks Group Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behaviour Edisi 12*, buku 2. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi Edisi Lengkap. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Ticonalu, Linda Kartini. (2013). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 1(4).
- Wayne, Byrne, Z. Hochwarter, W. (2008) "Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 Iss. 1, pp. 54-72

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada yth Bapak/Ibu responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/Skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya Muhammad Solichin Prasetya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden dalam Penelitian saya.

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

Atas dukungan dan pertispasinya saya mengucapkan banyak terimakasih. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi email: prazt11@gmail.com HP : 083869518561.

Peneliti

Muhammad Solichin Prasetya

Identitas Responden:

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

Usia :

1. 20-30 tahun
2. 31-40 tahun
3. 41-50 tahun
4. >50 tahun

Pendidikan Terakhir : ()

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Sarjana (S1)

Lama Bekerja :

1. 1-5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. 16-20 tahun
5. >20 tahun

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN BAGIAN TATA USAHA
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Anda miliki.
2. Isilah pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan memberikan tanda (X) pada kolom. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert* dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1 = Sangat Tidak Setuju, Skala 2 = Tidak Setuju, Skala 3 = Netral, Skala 4 = Setuju, Skala 5 = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan Variabel OCB	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat	1	2	3	4	5
2.	Saya membantu pekerjaan rekan yang sedang tidak masuk kerja	1	2	3	4	5
3.	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu teman saya yang sedang dalam masalah	1	2	3	4	5
4.	Saya membantu karyawan baru mengenali pekerjaan mereka meskipun bukan kewajiban saya	1	2	3	4	5
5.	Saya berkonsultasi dengan rekan kerja terhadap sesuatu yang berpengaruh kepada keputusan atau tindakan yang saya perbuat	1	2	3	4	5
6.	Saya tidak memanfaatkan atau menyalahgunakan hak orang lain	1	2	3	4	5
7.	Saya menghindari konflik dengan karyawan lain	1	2	3	4	5
8.	Memberikan informasi kepada atasan sebelum mengambil keputusan penting	1	2	3	4	5
9.	Saya menghabiskan banyak waktu untuk menyalahkan hal sepele*	1	2	3	4	5
10.	Saya membesar-besarkan masalah*	1	2	3	4	5
11.	Saya sering mengatakan ingin keluar dari pekerjaan saat ini*	1	2	3	4	5

12.	Saya fokus pada kesalahakan orang lain daripada mengambil sisi positifnya*	1	2	3	4	5
13.	Saya selalu dating tepat waktu	1	2	3	4	5
14.	Saya tidak berlama-lama pada waktu istirahat	1	2	3	4	5
15.	Saya tidak mengambil waktu istirahat tambahan	1	2	3	4	5
16.	Saya mematuhi peraturan perusahaan, regulasi dan prosedur meskipun tidak ada yang mengawasi	1	2	3	4	5
17.	Saya selalu mengikuti perubahan dalam organisasi	1	2	3	4	5
18.	Saya menghadiri acara yang tidak diperlukan tapi membantu citra organisasi	1	2	3	4	5
19.	Saya dating dan berpartisipasi dalam rapat yang berkaitan dengan organisasi	1	2	3	4	5
20.	Saya “meneruskan” pengembangan organisasi	1	2	3	4	5

No.	Pertanyaan POS	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pihak manajemen sangat peduli terhadap kesejahteraan saya	1	2	3	4	5
2.	Pihak manajemen sangat memperhatikan tujuan dan nilai saya	1	2	3	4	5
3.	Pihak manajemen kurang memperhatikan saya*	1	2	3	4	5
4.	Pihak manajemen memperhatikan pendapat saya.	1	2	3	4	5
5.	Organisasi saya bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan khusus	1	2	3	4	5
6.	Bantuan organisasi selalu tersedia ketika saya mengalami masalah	1	2	3	4	5
7.	Organisasi akan memaafkan kesalahan yang tidak disengaja pada bagian saya	1	2	3	4	5
8.	Jika diberikan kesempatan, organisasi akan memanfaatkan saya*	1	2	3	4	5

No.	Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kepala bagian mendukung saya	1	2	3	4	5
2.	Kepala bagian sangat berkompeten dalam pekerjaannya	1	2	3	4	5
3.	Kepala bagian tidak mendengarkan pendapat/keluhan dari saya*	1	2	3	4	5
4.	Kepala bagian tidak memperlakukan saya secara adil*	1	2	3	4	5
5.	Saya senang berkerja dengan rekan kerja di bagian ini	1	2	3	4	5
6.	Saya bekerja dengan rekan yang bertanggungjawab	1	2	3	4	5
7.	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang cukup*	1	2	3	4	5
8.	Pekerjaan terselesaikan dengan baik saat saya meminta bantuan terhadap rekan kerja saya	1	2	3	4	5
9.	Bagian rumah tangga memberikan gaji yang lebih baik daripada rumah sakit lain	1	2	3	4	5
10.	Gaji saya sesuai dengan tanggungjawab yang saya miliki	1	2	3	4	5
11.	Saya sering mendapatkan tunjangan selain gaji pokok	1	2	3	4	5
12.	Saya tidak menyukai sistem pemberian promosi jabatan di bagian rumah tangga ini*	1	2	3	4	5
13.	Jarang ada promosi jabatan di bagian rumah tangga ini*	1	2	3	4	5
14.	Saya akan suka melakukan pekerjaan lain*	1	2	3	4	5
15.	Saya merasa pesimis dengan adanya pencapaian/prestasi dalam pekerjaan saya*	1	2	3	4	5
16.	Pekerjaan saya menarik	1	2	3	4	5

-Terima Kasih-

2. Kuesioner Penelitian Setelah Gugur

ANGKET PENELITIAN

Kepada yth Bapak/Ibu responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/Skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya Muhammad Solichin Prasetya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden dalam Penelitian saya.

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

Atas dukungan dan pertispasinya saya mengucapkan banyak terimakasih. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi email: prazt11@gmail.com HP : 083869518561.

Peneliti

Muhammad Solichin Prasetya

Identitas Responden:

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

Usia :

1. 20-30 tahun
2. 31-40 tahun
3. 41-50 tahun
4. >50 tahun

Pendidikan Terakhir :

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Sarjana (S1)

Lama Bekerja :

6. 1-5 tahun
7. 6-10 tahun
8. 11-15 tahun
9. 16-20 tahun
10. >20 tahun

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN BAGIAN TATA USAHA
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Petunjuk Pengisian

3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Anda miliki.
4. Isilah pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan memberikan tanda (X) pada kolom. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert* dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1 = Sangat Tidak Setuju, Skala 2 = Tidak Setuju, Skala 3 = Netral, Skala 4 = Setuju, Skala 5 = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan Variabel OCB	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat	1	2	3	4	5
2.	Saya membantu pekerjaan rekan yang sedang tidak masuk kerja	1	2	3	4	5
3.	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu teman saya yang sedang dalam masalah	1	2	3	4	5
4.	Saya membantu karyawan baru mengenali pekerjaan mereka meskipun bukan kewajiban saya	1	2	3	4	5
5.	Saya tidak memanfaatkan atau menyalahgunakan hak orang lain	1	2	3	4	5
6.	Saya menghindari konflik dengan karyawan lain	1	2	3	4	5
7.	Memberikan informasi kepada atasan sebelum mengambil keputusan penting	1	2	3	4	5
8.	Saya membesar-besarkan masalah*	1	2	3	4	5
9.	Saya fokus pada kesalahan orang lain daripada mengambil sisi positifnya*	1	2	3	4	5
10.	Saya selalu dating tepat waktu	1	2	3	4	5
11.	Saya tidak berlama-lama pada waktu istirahat	1	2	3	4	5
12.	Saya tidak mengambil waktu istirahat tambahan	1	2	3	4	5
13.	Saya mematuhi peraturan perusahaan, regulasi	1	2	3	4	5

	dan prosedur meskipun tidak ada yang mengawasi				
14.	Saya selalu mengikuti perubahan dalam organisasi	1	2	3	4
15.	Saya menghadiri acara yang tidak diperlukan tapi membantu citra organisasi	1	2	3	4
16.	Saya dating dan berpartisipasi dalam rapat yang berkaitan dengan organisasi	1	2	3	4
17.	Saya “meneruskan” pengembangan organisasi	1	2	3	5

No.	Pertanyaan POS	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pihak manajemen sangat memperhatikan tujuan dan nilai saya	1	2	3	4	5
2.	Pihak manajemen kurang memperhatikan saya*	1	2	3	4	5
3.	Pihak manajemen memperhatikan pendapat saya.	1	2	3	4	5
4.	Organisasi saya bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan khusus	1	2	3	4	5
5.	Bantuan organisasi selalu tersedia ketika saya mengalami masalah	1	2	3	4	5
6.	Organisasi akan memaafkan kesalahan yang tidak disengaja pada bagian saya	1	2	3	4	5
7.	Jika diberikan kesempatan, organisasi akan memanfaatkan saya*	1	2	3	4	5

No.	Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kepala bagian mendukung saya	1	2	3	4	5
2.	Kepala bagian sangat berkompeten dalam pekerjaannya	1	2	3	4	5
3.	Kepala bagian tidak memperlakukan saya secara adil*	1	2	3	4	5
4.	Saya senang berkerja dengan rekan kerja di bagian rumah tangga	1	2	3	4	5

5.	Saya bekerja dengan rekan yang bertanggungjawab	1	2	3	4	5
6.	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang cukup*	1	2	3	4	5
7.	Pekerjaan terselesaikan dengan baik saat saya meminta bantuan terhadap rekan kerja saya	1	2	3	4	5
8.	Bagian rumah tangga memberikan gaji yang lebih baik daripada rumah sakit lain	1	2	3	4	5
9.	Gaji saya sesuai dengan tanggungjawab yang saya miliki	1	2	3	4	5
10.	Saya sering mendapatkan tunjangan selain gaji pokok	1	2	3	4	5
11.	Saya tidak menyukai sistem pemberian promosi jabatan di rumah sakit ini*	1	2	3	4	5
12.	Jarang ada promosi jabatan di bagian rumah tangga ini*	1	2	3	4	5
13.	Saya merasa pesimis dengan adanya pencapaian/prestasi dalam pekerjaan saya*	1	2	3	4	5
14.	Pekerjaan saya menarik	1	2	3	4	5

-Terima Kasih-

3. Data Validitas dan Reliabilitas

R	OCB																				POS								KEPUASAN KERJA																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	5	5	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	5	3	4
2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	2	3	5	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	5		
3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	5	3	5			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	1	3	3		
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5			
6	2	4	3	2	3	2	1	2	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3			
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4		
8	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	4			
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3					
10	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4					
11	4	5	5	3	5	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5					
12	5	4	5	5	1	5	5	4	3	3	2	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	2	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5		
13	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4					
14	2	3	3	2	3	2	2	3	3	5	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3					
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	5		
16	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	2	5	4	4	5	3	5					
17	3	4	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3					
18	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
19	3	3	3	2	5	3	2	2	2	5	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5					
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	2	5						
21	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4						
22	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3						
23	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3							
24	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	5	4	3	3						
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2					

26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	5	5	4	4	3	4				
27	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	5	5	4	5	2	3
28	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	5	2	5	5	5	3	3	5	3	4	
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4
30	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	
32	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	5	5	3	3	4	3	2	5	5	2	5	5	5	3	3	3	4	5	5			
33	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3			
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3			
35	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4			
36	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	
38	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	
39	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	
40	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4		
41	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3		
42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3		
43	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5			
44	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4			
46	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	2	3	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4				
47	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	3	5	4	4	2	4	5	5	3			
48	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4				
49	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	3	2	2	3	3	2	5	5	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3				
50	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	2	4	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3				

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
POS_1	.748		
POS_2	.604		
POS_3	.724		
POS_4	.732		
POS_5			
POS_6	.662		
POS_7	.819		
POS_8	.709		
POS_9			
POS_10	.621		
POS_11			
POS_12	.628		
POS_13	.714		
POS_14	.794		
POS_15	.841		
POS_16	.596		
POS_17	.689		
POS_18	.621		
POS_19	.634		
POS_20	.639		
KEP_1			
KEP_2		.579	
KEP_3		.787	
KEP_4		.834	
KEP_5		.782	
KEP_6		.823	
KEP_7		.855	
KEP_8		.855	
OCB_1		.571	
OCB_2		.708	
OCB_3			
OCB_4		.722	
OCB_5		.687	
OCB_6		.757	
OCB_7		.847	
OCB_8		.541	
OCB_9		.817	
OCB_10		.708	
OCB_11		.621	
OCB_12		.625	
OCB_13		.820	
OCB_14			.605
OCB_15		.757	
OCB_16		.513	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.436
Approx. Chi-Square	2216.537
Bartlett's Test of Sphericity df	946
Sig.	.000

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
OCB_1	.747		
OCB_2	.597		
OCB_3	.733		
OCB_4	.729		
OCB_6	.653		
OCB_7	.810		
OCB_8	.693		
OCB_10	.623		
OCB_12	.625		
OCB_13	.724		
OCB_14	.790		
OCB_15	.844		
OCB_16	.610		
OCB_17	.692		
OCB_18	.632		
OCB_19	.638		
OCB_20	.663		
POS_2		.545	
POS_3		.814	
POS_4		.853	
POS_5		.805	
POS_6		.856	
POS_7		.870	
POS_8		.860	
KEP_1	.567		
KEP_2	.693		
KEP_4	.720		
KEP_5	.701		
KEP_6	.756		
KEP_7	.857		
KEP_8	.532		
KEP_9	.830		
KEP_10	.713		
KEP_11	.608		
KEP_12	.605		
KEP_13	.830		
KEP_15	.777		
KEP_16	.520		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.546
Approx. Chi-Square		1947.945
Bartlett's Test of Sphericity	df	703
	Sig.	.000

5. Data Penelitian

R	OCB																	POS							KEPUASAN KERJA																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML
1	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	67	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	3	4	54
2	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	68	3	4	4	4	4	3	3	25	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	57
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	70	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	55
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	57	4	5	5	4	3	3	4	28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	52	
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63	3	4	4	4	3	3	4	25	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	5	54
7	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	59	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54	
8	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	62	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	53
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	65	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57	
10	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	73	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	51	
11	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	4	65	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	61	
12	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	65	4	5	5	5	5	5	5	34	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	52	
13	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	52	
14	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	65	3	4	4	5	5	4	3	28	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	59	
15	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	69	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	58		
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	66	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	59		
17	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	73	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	58		
18	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	58	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	59				
19	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	60		
20	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	59	
21	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	68	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	59			
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59		
23	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	3	4	4	4	4	27	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59		
24	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54	
25	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	51		

26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	55	5	5	4	3	2	3	3	25	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	42		
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	53		
28	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	65	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	64
29	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	56	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	49	
30	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72	4	5	4	5	4	4	5	31	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	59	
31	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	67	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	53	
32	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	58	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	43	
33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	64	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53	
34	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	53		
35	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	57	3	3	4	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	46	
36	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	65	3	3	3	3	4	3	3	22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	52	
37	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	61	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	50		
38	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	65	4	3	4	4	4	5	4	28	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53	
39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	64	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55		
40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	56		
41	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	51	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	52	
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	60		
43	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	3	4	2	3	4	4	24	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	54	
44	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	64	3	3	4	5	5	5	4	29	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	55		
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	61	3	3	3	5	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	56
46	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	59	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
47	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	54	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	54	
48	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	61	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53	
49	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	1	3	4	4	4	58	4	4	3	4	4	4	4	26	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	53	
50	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	55	
51	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	57	4	5	5	3	3	2	3	25	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	46	
52	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	67	4	3	2	3	4	3	5	24	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	60	
53	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	60	4	4	4	3	3	4	3	25	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	48	

54	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	2	60	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	59
55	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	67	4	5	4	5	4	4	5	31	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	58	
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	5	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	62
57	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	5	4	4	4	4	29	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	51
58	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65	5	5	5	5	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	59	
59	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	66	5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63	
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	60	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	48		
61	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	68	4	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	61		
62	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	55	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	51		
63	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	70	4	5	5	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	61	
64	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	64	4	5	5	4	3	3	4	28	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	54	
65	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	71	4	4	4	5	5	5	4	31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	64	
66	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	52	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	49
67	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4	5	5	4	5	5	4	32	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	62	
68	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	66	
69	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	63	4	5	5	4	4	4	4	31	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53	
70	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	53	5	5	5	5	4	5	4	33	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	51		
71	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	69	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	55	
72	2	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	61	5	4	5	4	4	5	4	31	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	59	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	49	
74	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	76	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	53	
75	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	77	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	60	
76	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	69	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
77	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	61	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
78	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	55	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	48	
79	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	62	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	51	
80	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	67	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	50	
81	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	62	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	60	

82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	67	3	4	4	5	5	4	3	28	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
83	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	72	3	4	4	5	4	3	4	27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55		
84	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
85	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	72	5	5	4	5	5	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	63	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	52
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	63	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	52
88	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	60	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	56
89	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	59	5	5	5	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	52			
90	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66	5	5	5	5	5	5	4	34	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57		
91	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	69	4	4	4	4	4	3	27	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	60			
92	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	59	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	64			
93	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	58	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	53	
94	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	57	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	58		
95	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	60	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58	
96	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	61	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	59		
97	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	66	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	61	
98	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3	5	4	54	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	58

6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

a. OCB (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	20

b. OCB (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	17

c. POS (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

d. POS (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	7

e. Kepuasan Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	16

f. Kepuasan Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	14

7. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	93	94.9	94.9
	PEREMPUAN	5	5.1	5.1
	Total	98	100.0	100.0

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	21	21.4	21.4
	31-40 TAHUN	38	38.8	60.2
	41-50 TAHUN	28	28.6	88.8
	>50 TAHUN	11	11.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0

LAMA_KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	15	15.3	15.3
	6-10 TAHUN	52	53.1	68.4
	11-15 TAHUN	18	18.4	86.7
	16-20 TAHUN	9	9.2	95.9
	>20 TAHUN	4	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	4	4.1	4.1
	SMP	22	22.4	22.4
	SMA	66	67.3	67.3
	SARJANA	6	6.1	6.1
	Total	98	100.0	100.0

8. Rumus Perhitungan Kategorisasi

OCB					
Mi		=	3.7298		
Sdi		=	0.3153		
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	: X	\geq	4.045		
Sedang	: 3.415	\leq	X	<	4.045
Rendah	: X	$<$	3.415		

POS					
Mi		=	4.0145		
Sdi		=	0.4382		
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	: X	\geq	4.453		
Sedang	: 3.576	\leq	X	<	4.453
Rendah	: X	$<$	3.576		

KEPUASAN KERJA					
Mi		=	3.9395		
Sdi		=	0.3317		
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	: X	\geq	4.271		
Sedang	: 3.608	\leq	X	<	4.271
Rendah	: X	$<$	3.608		

9. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

OCB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	17	17.3	17.3
	SEDANG	62	63.3	80.6
	RENDAH	19	19.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0

POS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	14	14.3	14.3
	SEDANG	66	67.3	81.6
	RENDAH	18	18.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0

KEPUASAN_KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	17	17.3	17.3
	SEDANG	69	70.4	87.8
	RENDAH	12	12.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0

10. Hasil Uji Deskriptif

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB	98	3.00	4.53	3.7299	.31535
POS	98	2.86	5.00	4.0146	.43827
KEPUASAN	98	3.00	4.71	3.9395	.33177
Valid N (listwise)	98				

11. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

Npar Tests

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		JML_OCB	JML_POS	JML_KEP
N		98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.4082	28.1020	55.1531
	Std. Deviation	5.36087	3.06792	4.64481
	Absolute	.064	.136	.092
Most Extreme Differences	Positive	.057	.136	.085
	Negative	-.064	-.094	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.637	1.344	.912
Asymp. Sig. (2-tailed)		.812	.054	.376

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

12. Hasil Uji Linieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

OCB*POS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JML_OCB *	Between Groups	(Combined)	642.567	14	45.898	1.776 .056
		Linearity	370.905	1	370.905	14.351 .000
		Deviation from Linearity	271.661	13	20.897	.809 .650
	Within Groups		2145.107	83	25.845	
		Total	2787.673	97		

OCB*KEPUASAN KERJA

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JML_OCB *	Between Groups	(Combined)	753.771	20	37.689	1.427 .136
		Linearity	440.275	1	440.275	16.668 .000
		Deviation from Linearity	313.496	19	16.500	.625 .876
	Within Groups		2033.903	77	26.414	
		Total	2787.673	97		

13. Hasil Uji Multikolinearitas

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JML_KEP, JML_POS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: JML_OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.187	.170	4.88522

a. Predictors: (Constant), JML_KEP, JML_POS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.461	2	260.231	10.904	.000 ^b
	Residual	2267.212	95	23.865		
	Total	2787.673	97			

a. Dependent Variable: JML_OCB

b. Predictors: (Constant), JML_KEP, JML_POS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.164	6.125	5.741	.000		
	JML_POS	.361	.197	.203	1.833	.070	.695
	JML_KEP	.329	.128	.285	2.567	.012	.695

a. Dependent Variable: JML_OCB

14. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, USIA, JENIS_KELAMI N, LAMA_KERJA ^b	.	Enter
2	POS ^b	.	Enter
3	KEPUASAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.225 ^a	.050	.010	.31382	.050	1.236	4	93	.301
2	.430 ^b	.185	.141	.29234	.134	15.174	1	92	.000
3	.483 ^c	.233	.182	.28514	.048	5.699	1	91	.019

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN, POS

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN, POS, KEPUASAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.487	4	.122	1.236	.301 ^b
	Residual	9.159	93	.098		
	Total	9.646	97			
2	Regression	1.784	5	.357	4.174	.002 ^c
	Residual	7.862	92	.085		
	Total	9.646	97			
3	Regression	2.247	6	.375	4.606	.000 ^d
	Residual	7.399	91	.081		
	Total	9.646	97			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN, POS

d. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN, POS, KEPUASAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.507	.227		.000
	JENIS_KELAMIN	.071	.153	.050	.462
	USIA	.012	.035	.034	.327
	LAMA_KERJA	.070	.033	.219	2.143
2	PENDIDIKAN	-.015	.053	-.031	-.289
	(Constant)	2.387	.357		.000
	JENIS_KELAMIN	.117	.143	.082	.817
	USIA	.031	.033	.090	.914
3	LAMA_KERJA	.064	.031	.199	2.089
	PENDIDIKAN	-.026	.050	-.053	-.530
	POS	.267	.069	.372	3.895
	(Constant)	1.784	.430		.000
	JENIS_KELAMIN	.111	.139	.078	.799
	USIA	.032	.033	.096	.991
	LAMA_KERJA	.055	.030	.173	1.845
	PENDIDIKAN	-.013	.049	-.025	-.259
	POS	.170	.078	.236	2.163
	KEPUASAN	.248	.104	.261	2.387
					.019

a. Dependent Variable: OCB

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	POS	.372 ^b	3.895	.000	.376
	KEPUASAN	.385 ^b	4.039	.000	.388
2	KEPUASAN	.261 ^c	2.387	.019	.243
					.703

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN

c. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN, POS

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, USIA, JENIS_KELAMI N, LAMA_KERJA ^b	.	Enter
2	KEPUASAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.225 ^a	.050	.010	.31382	.050	1.236	4	93	.301
2	.440 ^b	.194	.150	.29079	.143	16.316	1	92	.000

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN, KEPUASAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.487	4	.122	1.236
	Residual	9.159	93	.098	.301 ^b
	Total	9.646	97		
2	Regression	1.867	5	.373	4.415
	Residual	7.779	92	.085	.001 ^c
	Total	9.646	97		

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN, KEPUASAN

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.507	.227		15.438	.000
	JENIS_KELAMIN	.071	.153	.050	.462	.645
	USIA	.012	.035	.034	.327	.745
	LAMA_KERJA	.070	.033	.219	2.143	.035
2	PENDIDIKAN	-.015	.053	-.031	-.289	.774
	(Constant)	2.017	.425		4.746	.000
	JENIS_KELAMIN	.087	.142	.061	.618	.538
	USIA	.024	.033	.072	.738	.462
	LAMA_KERJA	.054	.031	.170	1.774	.079
	PENDIDIKAN	-.001	.050	-.002	-.022	.983
	KEPUASAN	.366	.091	.385	4.039	.000

a. Dependent Variable: OCB

Excluded Variables ^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	KEPUASAN	.385 ^b	4.039	.000	.388	.965

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, LAMA_KERJA, USIA, JENIS_KELAMIN

15. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*, Langkah Penghitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

Correlations

		JENIS KELAMIN	USIA	LAMA KERJA	PENDIDIKAN	OCB	POS	KEPUASAN
JENIS_KELAMIN	Pearson Correlation	1	-.174	-.127	.240*	.008	-.053	-.048
	Sig. (2-tailed)		.087	.212	.017	.935	.602	.640
USIA	N	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	-.174	1	.092	.143	.042	-.122	-.091
LAMA_KERJA	Sig. (2-tailed)	.087		.365	.161	.684	.230	.370
	N	98	98	98	98	98	98	98
PENDIDIKAN	Pearson Correlation	-.127	.092	1	-.065	.218*	.047	.128
	Sig. (2-tailed)	.212	.365		.522	.031	.649	.207
OCB	N	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	.240*	.143	-.065	1	-.028	.013	-.104
POS	Sig. (2-tailed)	.017	.161	.522		.783	.898	.309
	N	98	98	98	98	98	98	98
KEPUASAN	Pearson Correlation	.008	.042	.218*	-.028	1	.365**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.935	.684	.031	.783		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	-.053	-.122	.047	.013	.365**	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.602	.230	.649	.898	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	-.048	-.091	.128	-.104	.397**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.640	.370	.207	.309	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

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

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

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL 2 (X2)
	0.920 0.84548
	0.919 0.9195
a=	0.569875

SQRT	RELIABEL 2 (X2) x RELIABEL 2 (Y)
0.919	0.857427
0.933	0.925974
a=	0.428738

SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL 2 (Y)
0.920	0.85836
0.933	0.926477
a=	0.393965