Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan BTN Cabang Purwakarta

SKRIPSI

Ditulis Oleh :

Nama : Sari. Dwijayanti

No. Mahasiswa : 06311197

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2013

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KARYAWAN BTN CABANG PURWAKARTA

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Srata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

oleh :

Nama : Sari .Dwijayanti

Nomor Mahasiswa : 06311197

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2013

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 3 September 2013

Penulis,



Sari. Dwijayanti

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KARYAWAN BTN CABANG PURWAKARTA

Nama	:	Sari. Dwijayanti
Nomor Mahasiswa	:	06311197
Program Studi	:	Manajemen

Yogyakarta, 3 September 2013

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

(Drs. Subowo, M.M)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN BTN CABANG PURWAKARTA

Disusun Oleh : SARI DWIJAYANTI

Nomor Mahasiswa : 06311197

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 16 September 2013

Penguji/Pemb. Skripsi : Subowo, Drs., MM .....

Penguji : Achmad Sobirin, Dr., MBA

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa bangga dan kerendahan hati, penulis persembahkan ini kepada mereka yang sangat berarti bagi peneliti :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Dwi Janto dan Ibunda Elly. D, yang senantiasa memperjuangkan hidup kami dengan keringat serta lantunan doa yang tak pernah terputus untuk kesuksesan buah hatinya.
2. Kakak dan adikku tersayang, Feri. Putranto dan Desi. Tri Ariani, yang turut memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Dosen pembimbingku bapak Drs. Subowo, M.M, yang senantiasa sabar dalam memberikan bimbingannya kepada saya sampai terselesainya skripsi ini.

MOTTO

“2 kunci berjalan dalam hidup, belajar dengan orang yang sukses, dan belajar dari orang lain yang gagal dalam hidup dan bisnisnya” (John Savique Capone)

“Arti hidup adalah sebuah perjuangan untuk menuju surga kelak” (Raditya Dika)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 83 karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda Kesimpulan dari penelitian ini adalah : Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama – sama yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalamai kenaikan, jika sebaliknya Kepuasankerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama mengalami penurunan, maka OCB akan mengalamai penurunan pula.

Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja secara parsial mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalamai kenaikan, jika sebaliknya Kepuasan Kerja secara parsial mengalami penurunan, maka OCB akan mengalamai penurunan pula. Hal ini berarti jika Komitmen organisasi secara parsial mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalamai kenaikan, jika sebaliknya Komitmen organisasi secara parsial mengalami penurunan, maka OCB akan mengalamai penurunan pula.

Kata kunci : OCB, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur kita panjatakan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, serta hidayat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Citizenship Behavior (OCB) Karyawan BTN Cabang Purwakarta."

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dan seberapa tingkat Kepuasan Kerja dan Komitmen Oranisasi dengan beberapa aspek didalammnya. Kesuksesan setiap Organisasi perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada hingganya kepada :

1. Bapak Drs. Subowo, M.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak mamberikan bimbingan, nasehat dan arahan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
3. Bapak **Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia**
4. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda Dwi Janto yang penulis banggakan dan Ibundaku tercinta Elly. D, Kakak dan adikku tercinta Feri. Putranto dan Desi. Tri Ariani, yang telah banyak memberikan dukungan dan pengorbanan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Ibu Roem Andayani Yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan kepada peneliti di tempat penelitian.
6. PT Bank Tabungan Negara Tbk (BTN) , terima kasih atas waktu dan tempat yang diberikan selama penulis melakukan penelitian.
7. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu umtuk membantu penulis dalam mengisikan kuesioner

8. Orang special, sahabat-sahabat, dan teman terbaikku : Gushana, Sri Purnamasari, Rani, Ika, Umi, Budi, Bram, Edi (terima kasih banyak untuk nasihat-nasihat yang telah kalian berikan)
9. Ucapan terima kasih penulis kepada semua sahabat yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesasikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 3 September 2013

Peneliti

Sari. Dwijayanti

06311197

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI

Halaman Sampul i

Halaman Judul Skripsi ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme iii

Halaman Pengesahan Skripsi iv

Halaman Berita Acara Skripsi v

Halaman Persembahan vi

Motto vii

Abstrak viii

Kata Pengantar ix

Daftar Isi xi

Daftar Tabel xv

Daftar Gambar xvi

Lampiran xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu 8

2.2 Landasan Teori 11

2.2.1 Kepuasan Kerja 11

2.2.2 Komitmen Organisasi 16

2.2.2.1 Affective Commitment (Komitmen Afektif) 17

2.2.2.2 Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan) 18

2.2.2.3 Normative Commitment (Komitmen Normatif) 19

2.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB) 20

2.3 Pengaruh Antar Variabel 24

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB 24

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB 25

2.4 Kerangka Penelitian 26

2.5 Hipotesis 28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Subyek Dan Lokasi Penelitian 29

3.2. Populasi 29

3.3. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel 30

3.4. Jenis Data 31

3.4.1 Data Primer 31

3.4.2 Data Sekunder 31

3.5. Definisi Operasional Variabel 31

3.5.1 Kepuasan Kerja (X_1) 32

3.5.2 Komitmen Organisasi (X_2) 33
3.5.3 Organizational Citizenship Behavior (Y) 35
3.6. Metode Pengumpulan Data 37
3.6.1 Wawancara 37
3.6.2 Kuesioner 38
3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kuesioner 38
3.7.1 Uji Validitas 38
3.7.1.1 Variabel Kepuasan Kerja 40
3.7.1.2 Variabel Komitmen Organisasi 41
3.7.1.3 Variabel OCB 42
3.7.2 Uji Reabilitas 43
3.8 Analisis Data 45
3.8.1 Analisis Deskriptif 45
3.8.2 Analisis Verifikatif 45
3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda 46
3.8.2.1.1 Korelasi Berganda (R^2) 47
3.8.2.1.2 Korelasi Parsial 49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN
4.1 Analisis Deskriptif 52
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden 52
4.1.1.1 Jenis Kelamin 52
4.1.1.2 Usia 53
4.1.1.3 Pendidikan 54

4.2 Deskripsi Persepsi/Pendapat Responden Terhadap Variabel Penelitian..... 54

4.2.1 Kepuasan Kerja 55

4.2.2 Komitmen Organisasi 56

4.2.3 OCB 57

4.3 Analisis Verifikatif 58

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda 58

4.3.1.1 Korelasi Berganda (R^2)..... 60

4.3.1.2 Korelasi Persial (r)..... 62

4.4 Uji Dominan..... 64

4.5 Pembahasan..... 64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 66

5.2 Saran..... 67

Daftar Pustaka..... 68

Lampiran…… 70

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Menurut Tingkat Pendidikan 29

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X^1) 40

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X^2) 41

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas OCB (Y) 42

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Instrumen 44

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 53

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 54

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja 55

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi 56

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel OCB 57

Tabel 4.7 Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda 58

Tabel 4.8 Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda 60

Tabel 4. 9 Korelasi Parsial 62

Tabel 4.10 Hasil Uji Dominan 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 27

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 71

Lampiran 2 Rekapitulasi Data Jawaban Responden 75

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas 79

Lampiran 4 Hasil Regresi 101

Lampiran 6 Surat Penelitian 102

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembinaan Sumberdaya Manusia (SDM) yang lebih berkualitas sangat diperlukan di setiap organisasi atau perusahaan, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumberdaya manusia merupakan kebutuhan sentral yang menggerakkan dinamika lingkungan utama penunjang pembangunan manusia di bidang ekonomi. Bagi sebuah perusahaan SDM semakin memegang peranan penting dan diperlukan diantaranya karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur startegis.

Banyak perusahaan yang peduli bagaimana memaksimalkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Hal ini akan berdampak pada baik buruknya hasil pekerjaan yang didapatkan. Perusahaan – perusahaan berlomba untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar – besarnya, tidak terkecuali pada bidang perbankan.

Dewasa ini, persaingan industri perbankan di Indonesia semakin ketat. Bank sebagai badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dan bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja, memberikan pelayanan yang memuaskan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang memudahkan nasabahnya. Persaingan industri perbankan Indonesia saat ini bukan hanya ditandai dengan besarnya suku bunga dan hadiah tetapi lebih menitik beratkan pada fasilitas yang diberikan oleh bank,

sebab sekarang ini nasabah menginginkan bank yang dapat melayani setiap saat. Bisnis perbankan merupakan bisnis kepercayaan, sehingga dangan meningkatnya intensi atas persaingan dan jumlah pesaing menuntut perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi harapan dan kepuasan konsumen dengan memberikan kualitas keamanan dan pelayanan terbaik. Agar dapat mempertahankan keberadaannya dan mengembangkan pelayanan atas produk atau jasa, salah satu yang harus ada adalah dimilikinya kualitas sumberdaya manusia yang handal (WHO, 1998, Hartanto,1996).

Untuk mencapai kondisi kerja yang baik, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada *good citizenship*. Artinya *good citizenship* dapat terwujud manakala pegawai memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada seluruh pegawai maka akan lebih mudah bagi pihak manajemen menempatkan pegawai tersebut pada karakteristik tugas yang sesuai, karena berkaitan dengan efektifitas organisasi.

Organizational Citizenship Behavior karyawan (OCB) lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai mahluk soisal. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain Dengan kemampuan berempati seseorang (karyawan) bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa memahami orang lain dan lingkungannya

serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *nice* yaitu sebagai *good citizen*.

Untuk menjadi *good citizen* yang handal dapat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari individu tersebut. Individu yang merasakan terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, maka perilaku saring bantu akan cenderung menurun. Karyawan yang merasa kebutuhan akan kepuasan kerjanya diperhatikan oleh perusahaan akan mempunyai sikap yang positif terhadap perusahaan maupun pekerjaannya. Dengan sikap positif tersebut dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak puas cenderung sering mengeluh, dan tidak mematuhi peraturan, mencuri aset perusahaan, dan mengelakkan diri dari tanggung jawab pekerjaannya (Robbins, 2005 : 105)

Untuk itu sangat penting dilakukan usaha-usaha penciptaan kondisi dan situasi kerja yang dapat memuaskan rasa kemanusiaan karyawan. Karyawan yang merasa kebutuhan akan harga diri, martabat kemanusiaan dan kepuasan kerjanya diperhatikan akan mempunyai sikap yang semakin positif terhadap atasan perusahaan maupun pekerjaannya. Yang mana sikap positif tersebut dapat dijadikan landasan kokoh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Susilo Martoyo (2000) kepuasan kerja merupakan perasaan terhadap pekerjaan dan refleksi dari sikap karyawan yang berbeda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individual tersebut, maka makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan individu mengidentifikasikan organisasi dan keterlibatannya didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ditujukan dalam sikap pnerimaan, keyakinan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan adanya keinginan dan kesiapan pegawai dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Noe & Mondy, (1996: 412) komitmen organisasional memberikan kontribusi dalam memprediksikan variabel – variabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat kerja. Adanya kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi. Awal bekerja pegawai seharusnya memahami akan komitmen organisasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka sebuah perusahaan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mencapai profit yang maksimal.

Salah satu perusahaan yang menginginkan profit maksimal yaitu perusahaan perbankkan. BTN merupakan salah satu perusahaan dalam bidang perbankkan yang sudahberdiri sejak lama.Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya *Postspaarbank* di Batavia pada tahun 1897.Pada tahun1942, masa pendudukan Jepang di Indonesia, bank ini dibekukan dan digantikan

dengan *Tyokin Kyoku*. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia bank ini diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan diubah menjadi *Kantor Tabungan Pos*. Nama dan bentuk perusahaan selanjutnya berubah beberapa kali hingga akhirnya pada tahun 1998 diubah menjadi nama dan bentuk resmi yang berlaku saat ini.

Bank BTN mempunyai visi menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan. Misi Bank BTN adalah untuk memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah, meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi terkini, menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance* untuk meningkatkan *Shareholder Value.* Dan mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

Bank BTN Cabang Purwakarta mempunyai kantor cabang yang tersebar hampir diseluruh Indonesia. BTN Cabang Purwakarta terletak di Jl. Laks.RE Martadinata no.1 Purwakarta, mempunyai lokasi yang sangat strategis untuk melaksanakan pelayanan yang prima kepada nasabahnya.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul *"*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan BTN Cabang Purwakarta*".*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1) Apakah ada pengaruh secara bersama – sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta?
2) Apakah ada pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta.
2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BTN Cabang Purwakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Bagi penulis

   Dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah di lapangan.

2) Bagi Universitas Islam Indonesia

   Dapat menambah kajian tentang perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan OCB.

3) Bagi perusahaan

   Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam bertambahkan kepuasan kerja karyawan dalam kaitannya dengan OCB.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian terdahulu

1) Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Susianto (2009) dengan judul“Hubungan antara *Job Satisfaction* dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di Politehnik Kesehatan Banjarmasin” . Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Job Satisfaction* yang terdapat di Politehnik Kesehatan Banjarmasin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).* Hasil lain juga menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifkan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).* Persamaan pada penelitian ini adalah terletak pada objek variabel yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).* Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, penelitian ini meneliti di BTN Cabang Purwakarta yang dilakukan pada tahun 2012 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di Politehnik Kesehatan Banjarmasin pada tahun 2009.

2) Penelitian lain dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri

Yogyakarta" dilakukan oleh Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. pada tahun 2011. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 0.560 dan signifikan pada 0,000; Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, karena signifikan pada0,625; Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior sebesar 38,8%. Hasil lain dalam penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi, dengan rata-rata sebesar 3.7, komitmen organisasi karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 3.6, dantingkat *OCB* karyawan FISE UNY masuk dalam kategori tinggi tinggi denganrata-rata sebesar 3,7. Persamaan pada penelitian ini adalah terletak pada objek variabel yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).* Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, penelitian ini meneliti di BTN Cabang Purwakarta yang dilakukan pada tahun 2012 sedangkan penelitian terdahulu meneliti Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2011

3) Penelitian dengan judul "Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior (*OCB*)* di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan" dilakukan olehIdham Khalid Harahap (2010). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. Permasalahan dalam penelititan ini adalah "Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan?". Hipotesis dari permasalahan adalah "Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan". Populasi sasaran adalah karyawan di PT Jamsostek (Persero) Cabang Medan berjumlah 35 orang karyawan dan sampel yang diambil sebagai responden berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sampel sensus).Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimana tingkat kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menerangkan keragaman variabel OCB sebesar 74,4% dan lainnya (25,6%) ditentukan faktor lain. Persamaan pada penelitian ini adalah terletak pada objek variabel yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja, komitmen

organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).* Perbedaan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, penelitian ini meneliti di BTN Cabang Purwakarta yang dilakukan pada tahun 2012 sedangkan penelitian terdahulu meneliti PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan pada tahun 2010

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya Robbins (2005: 78). Menurut Susilo Martoyo (2000:142) dengan "kepuasan Kerja " (*job satisfaction*) dimaksudkan "keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan". Menurut As'ad (1995:104) Kepuasan kerja merupakan "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai

dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2000:193) ”Kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2005:447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. *Skill Varienty*

   Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

   Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

3. *Task Significane*

   Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

4. *Autonomy*

   Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan , ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk memngatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilakan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsic dan extrinsic reward. Yang dimaksud dengan nilai intrinsic reward yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam extrinsic reward adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Extrinsic reward adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapka oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

Sementara Ting danYuan (1997) mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah (1) karakteristik individu, (2) karakteristik pekerjaan dan (3) karakteristik organisasi. Dalam penelitian ini lebih mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ting dan Yuan, yaitu akan menganalisa bagian-bagian kepuasan kerja melalui tiga aspek, dan didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Gilmer (1966) dalam As'ad (1995:114) yaitu inti yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2) Keamanan kerja

Hal ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan ini sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan menajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Hal ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus sebagai atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6) Bagian intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar danmudahnya serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

   Merupakan salah satu sikap yang sulit tetapi dipandang sebagai bagian yang menunjang pus atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

   Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi kerja karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

   Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Minesota Satisfaction Questionaire* oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) dalam As'ad (1995:116) dengan 20 item pernyataan, indikatornya adalah :

1) Menjaga kesibukan
2) Kesempatan mengerjakan pekerjaan
3) Melakukan sesuatu yang berbeda
4) Menjadi orang 'penting' (berpengaruh)
5) Pimpinan menangani anak buah
6) Atasan mengambil keputusan

7) Hati nurani
8) Kepastian kerja
9) Melakukan sesuatu bagi orang lain
10) Bercerita tentang pekerjaan pada orang lain
11) Kemampuan
12) Kebijakan perusahaan
13) Perbandingan Gaji
14) Kesempatan untuk maju
15) Pertimbangan individu
16) Kebebasan menggunakan metode sendiri
17) Kondisi kerja
18) Bekerja sama dengan rekan kerja
19) Pemberian Pujian
20) Perasaan tentang prestasi.

2.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah merupakan suatu sikap individu terhadap nilai-nilai dan kondisi kerja, wujud orientasi sikap berupa kemampuan, identifikasi kondisi kerja organisasi, kemampuan terlibat aktif, memiliki rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi (Robbins, 2005:79). Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Konsep tentang komitmen organisasional terhadap organisasi disebut juga dengan komitmen kerja, yang mendapat perhatian dari pimpinan maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada stiap karyawan. Komitmen karyawan merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimilikinya.

Komitmen organisasional yang tinggi bearti pemihakan kepada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Mowday, Porter, & Steers (1982) dalam Aldag dan Reschke (1997) mengemukakan ada tiga bentuk dasar dari komitmen organisasional yaitu:

2.2.2.1 *Affective Commitment* (Komitmen afektif)

Affective commitment muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward* dan *punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap konstribusi keterlibatan karyawan

terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan.

Karyawan berkomitmen kuat bila merasa mendapat keuntungan selama bekerja sehingga sistem hadiah dan hukuman berlaku sebagai control awal selama tumbuhnya komitmen. Komitmen berkembang karena kesadaran dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Beberapa variable individu yang berpengaruh terhadap *affective commitment,* yaitu :

1) Pemenuhan harapan berupa kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh.
2) Keterlibatan karyawan berupa pemberdayaan dan melibatkan diri karyawan dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.
3) Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, supervise promosi pengembangan karier dan keamanan kerja.

2.2.2.2 *Continuance Commitment* (Komitmen berkelanjutan)

Continuance Commitment muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Terdapat dua hal pokok yang berperan dalam *Continuance Commitment,* yaitu :

1) *Personal sacrifice,* berupa pertimbangan untung rugi bila karyawan meninggalkan tempat kerja, karyawan akan kehilangan sumber-

sumber berharga seperti waktu, usaha, energi dan kesempatan yang sudah diberikan. Pertimbangan ekonomis menjadi alasan utama karena karyawan merasa tetap membutuhkan dan terlibat dalam perusahaan.

2) Karyawan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.

2.2.2.3 *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik.

Normative commitment berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of resiprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Beberapa *reward* yang tersedia sesuai harapan karyawan agar dapat mempengaruhi pembentukan *Normative commitment*, yaitu:

1) *Social reward*, berupa dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.
2) *Organizational reward*, berupa legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, system gaji yang sesuai harapan.

Komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap penampilan dan hasil kerja, *affective commitment* dan *normative commitment* mempunyai hubungan positif terhadap hasil kerja, sedangkan *continuence commitment* menunjukkan korelasi negative karena tidak diikuti oleh keterlibatan aktif karyawan.

2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku Kewargaan Organisasional merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan ditindaklanjuti oleh perolehan kinerja tugas. Perilaku kewargaan organiasional ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas kerja ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997 : 4).

Sementara itu Van Dyne *et al.*, (1994) yang mengusulkan konstruksi dari *ekstra-role behavior* (ERB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan oganisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Definisi teori peran ini menempatkan perilaku Kewargaan Organisasional atau ERB dalam realisme fenomologi, tidak dapat diobservasi dan sangat subyektif.Definisi ini juga menganggap bahwa intensi akor adalah untuk menguntungkan organisasi.

Lima dimensi primer dari perilaku Kewargaan Organisasional (Allison *et al.*,2001):

1) *Altruism* (mementingkan kepentingan orang lain), yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. *Altruism* adalah ditunjukkan secara langsung pada individu-individu lainnya, akan tetapi kontribusi terhadap efisiensi didasarkan pada peningkatan kinerja secara individual. Sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi
2) *Civic virtue* (warga negara yang bijak), menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah. *Civic Virtue* adalah memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.
3) *Conscientiousness* (sikap berhati-hati), berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum. *Conscientiousness* adalah kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok. Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik
4) *Courtesy* (menghormati), adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. *Courtesy* adalah dengan membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu. Sifat bijaksanan atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia,

melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi)

5) *Sportmanhip* (sikap sportif), berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.*Sportsmanship* adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat

Organizational Citizenship Behavior **(**OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugassebagai perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997). Beberapa item untuk mengukur perilaku Kewargaan Organisasional mengacu pada (Adag & Resckhe, 1997) dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara suka rela.
2) Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.
3) Tiba lebih awal ditempat kerja.
4) Segala sesuatu yang telah diputuskan oleh organisasi merupakan hal baik.
5) Memberi kritik membangun untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

6) Membaca dan memperhatikan pengumuman.
7) Membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugasnya.
8) Mempersulit tugas rekan kerja didepartemen lain agar tidak diremehkan.
9) Baru melakukan tugas kalau sudah mendekati waktu penyelesaiannya.
10) Hal-hal dalam organisasi yang bertentangan dengan perinsip dan harapan.
11) Melindungi reputasi perusahaan.
12) Membantu pegawai baru untuk beradaptasi dengan lingkungan.
13) Memberi penjelasan tentang berbagai informasi.
14) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
15) Tidak membicarakan hal-hal buruk tentang perusahaan.
16) Tidak memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan perusahaan.
17) Datang rapat meskipun tidak mengikuti secara intensif tentag apa yang didiskusiksn.
18) Tidak menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan kerja baru.
19) Tidak bersedia menjadi tempat bertanya bagi rekan kerjanya.
20) Meminta toleransi waktu untuk menyelesaikan tugas.
21) Introspeksi diri.
22) Sasaran konstruktif hanya membuang-buang waktu.
23) Memperkenalkan diri dan suka membantu.

24) Mendiskusikan persoalan dengan rekan kerja.
25) Lebih baik bekerja dari pada tidak masuk.
26) Mencari penyebab siapa yang harus bertanggungjawab atas hasil pekerjaan.
27) Mendramatisir yang kurang memuaskan kepada rekan kerja.
28) Mengobrol dengan rekan kerja pada saat melaksanakan tugas.
29) Membiarkan tamu maupun pelanggan menunggu tanpa memberi informsi yang jelas.
30) Tidak menyampaikan informasi sehingga rekan kerja menunggu.

2.3 Pengaruh antar variabel

2.3.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Banyak faktor yang dapat membentuk OCB, salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis yang menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB karyawan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2005 :78). Bateman dan Organ (1983, p:591), menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work*, *co-worker*, *supervision*, *promotions*, *pay* dan o*verall* berkorelasi positif dengan OCB.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Suatu organisasi dimana para pekerjanya dipandang dan diperlakukan sebagai seorang anggota keluarga besar organisasi, akan merupakan dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pada gilirannya komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan kepada pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya.

Untuk meningkatkan nilai *Organizational Citizenship Behavior* karyawan BTN Purwakarta dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasi. Untuk menumbuhkan komitmen organisasi ada 3 aspek utama yang harus dimiliki yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Identifikasi yaitu membentuk kepercayaan pegawai dalam terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun sesama teman kerja. Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi,

kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen bisa tidak memuaskan.

OCB hanya dapat dicapai jika didukung oleh faktor dalam organisasi memungkinkan hal itu, dimana yang paling utama adalah adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja dalam organisasi. karyawan yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan kesediaan karyawan dalam berbagai bentuk perilaku OCB secara sukarela demi kemajuan perusahaannya

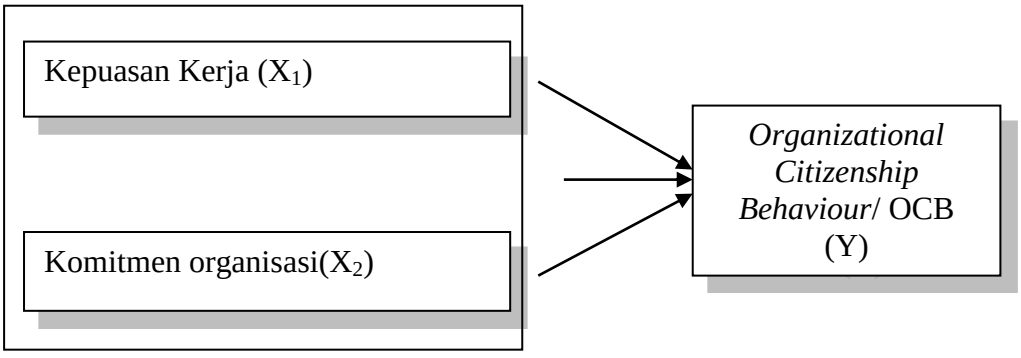
2.4 Kerangka Penelitian

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2005 :78).

Suatu organisasi dimana para pekerjanya dipandang dan diperlakukan sebagai seorang anggota keluarga besar organisasi, akan merupakan dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pada gilirannya komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan kepada pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya.

Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut,selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa/kesimpulan tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis

1. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap OCB
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di BTN Cabang Purwakarta.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di BTN Cabang Purwakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Subyek dan Lokasi Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan BTN Purwakarta dan obyeknya adalah kepuasan kerja (X_1) komitmen (X_2) dan OCB (Y) karyawan BTN Purwakarta. BTN Cabang Purwakarta terletak di Jl. Laks.RE Martadinata No.1 Purwakarta.

3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Populasi dalam penelitianini adalah karyawan BTN Cabang Purwakarta sebanyak 107 orang.

Tabel 3.1
jumlah populasi menurut tingkat pendidikan pada BTN Purwakarta

No.	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	31
2	D1	0
3	D2	0
4	D3	26
5	S1	42
6	S2	8
	Total	107

Sumber : Data BTN Purwakarta, 2013

3.3 Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2002), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada intinya menyatakan bahwa sampel yang diambil dari populasi tersebut haruslah benar-benar mewakili, jika tidak maka hasil dari penelitian tersebut akan salah. Perhitungan sampel dapat diketahui dengan rumus berikut ini :

Sesuai pendapat Arikunto (2002) bahwa untuk penelitian yang populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Tetapi apabila jumlah populasi lebih dari 100, maka sampel diambil dengan menggunakan rumus dari Isaac dan Michael dalam Sugiyono, (2002).

$$S = \frac{\lambda^2.N.P.Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2.P.Q}$$

$$S = \frac{0,05^2.107.0,5.0,5}{0,05^2(107 - 1) + 0,05^2.0,5.0,5}$$

$$S = 82,74 \approx 83$$

Jadi sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 83 responden.

Keterangan :

λ^2 = Derajat kesalahan

P = Q = 0,5

d = 0,05

S = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

Metode pengambilan sampel menggunakan Random Sampling. Peneliti mengambil sampel sebanyak 83 responden dari 107 jumlah keseluruhan karyawan/populasi.

3.4 Jenis Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2002), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan kepribadian, komitmen organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasional yang didapat langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2002) data sekunder adalah data yang didapat dari sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui HRD di perusahaan. Data ini berupa jumlah karyawan, bagian atau divisi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan Kerja (X1) yang dimaksud adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000).Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Minesota Satisfaction Questionaire* oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) dengan 20 item pernyataan, indikatornya adalah :

1) Menjaga kesibukan
2) Kesempatan mengerjakan pekerjaan
3) Melakukan sesuatu yang berbeda
4) Menjadi orang ‘penting’ (berpengaruh)
5) Pimpinan menangani anak buah
6) Atasan mengambil keputusan
7) Hati nurani
8) Kepastian kerja
9) Melakukan sesuatu bagi orang lain
10) Bercerita tentang pekerjaan pada orang lain
11) Kemampuan
12) Kebijakan perusahaan
13) Perbandingan Gaji
14) Kesempatan untuk maju
15) Pertimbangan individu

16) Kebebasan menggunakan metode sendiri
17) Kondisi kerja
18) Bekerja sama dengan rekan kerja
19) Pemberian Pujian
20) Perasaan tentang prestasi.

3.5.2 Komitmen organisasional (X_2)

Komitmen organisasional adalah merupakan suatu sikap individu terhadap nilai-nilai dan kondisi kerja, wujud orientasi sikap berupa kemampuan, identifikasi kondisi kerja organisasi, kemampuan terlibat aktif, memiliki rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi (Robbins, 2005). Indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1) *Affective Commitment*

Affective commitment muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya.

Beberapa item untuk *affective commitment,*mengacu pada :

(1) Senang berkarier sepanjang hidup dalam organisasi.
(2) Masalah organisasi adalah masalah sendiri.
(3) Tidak mempunyai rasa “ memiliki ”yang kuat terhadap organisasi.
(4) Tidak merasa terikat “ secara emosional ”dengan organisasi.
(5) Tidak merasa seperti “ bagian dari keluarga ” organisasi.

2) *Continuance Commitment*

Continuance Commitment muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Terdapat beberapa hal pokok yang berperan dalam *Continuance Commitment,* yaitu :

(1) Tetap tinggal dengan organisasi adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan.
(2) Sulit untuk meninggalkan organisasi meskipun sangat menginginkannya.
(3) Banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
(4) Terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.
(5) Mempertimbangkan untuk bekerja ditempat lain.
(6) Konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain.

3) *Normative commitment*

Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa

tanggung jawab sebagai timbal balik.Beberapa item untuk *Normative commitment,* yaitu mengacu pada :

(1) Tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan sekarang.
(2) Tidak tepat untuk meninggalkan organisasi sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan.
(3) Merasa bersalah jika meninggalkan organisasi sekarang.
(4) Memberikan loyalitas terhadap organisasi.
(5) Tidak akan meninggalkan organisasi sekarang karena mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap orang didalamnya.

3.5.3 *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational Citizenship Behavior **(**OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugassebagai perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997). Beberapa item untuk mengukur perilaku Kewargaan Organisasional mengacu pada (Adag & Resckhe, 1997) dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara suka rela.
2) Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.
3) Tiba lebih awal ditempat kerja.

4) Segala sesuatu yang telah diputuskan oleh organisasi merupakan hal baik.
5) Memberi kritik membangun untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
6) Membaca dan memperhatikan pengumuman.
7) Membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugasnya.
8) Mempersulit tugas rekan kerja didepartemen lain agar tidak diremehkan.
9) Baru melakukan tugas kalau sudah mendekati waktu penyelesaiannya.
10) Hal-hal dalam organisasi yang bertentangan dengan perinsip dan harapan.
11) Melindungi reputasi perusahaan.
12) Membantu pegawai baru untuk beradaptasi dengan lingkungan.
13) Memberi penjelasan tentang berbagai informasi.
14) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
15) Tidak membicarakan hal-hal buruk tentang perusahaan.
16) Tidak memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan perusahaan.
17) Datang rapat meskipun tidak mengikuti secara intensif tentag apa yang didiskusiksn.
18) Tidak menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan kerja baru.
19) Tidak bersedia menjadi tempat bertanya bagi rekan kerjanya.

20) Meminta toleransi waktu untuk menyelesaikan tugas.
21) Introspeksi diri.
22) Sasaran konstruktif hanya membuang-buang waktu.
23) Memperkenalkan diri dan suka membantu.
24) Mendiskusikan persoalan dengan rekan kerja.
25) Lebih baik bekerja dari pada tidak masuk.
26) Mencari penyebab siapa yang harus bertanggungjawab atas hasil pekerjaan.
27) Mendramatisir yang kurang memuaskan kepada rekan kerja.
28) Mengobrol dengan rekan kerja pada saat melaksanakan tugas.
29) Membiarkan tamu maupun pelanggan menunggu tanpa memberi informsi yang jelas.
30) Tidak menyampaikan informasi sehingga rekan kerja menunggu.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Skala pengukuran variabel kepuasan kerja yang digunakan adalah skala ordinal dengan menggunakan model skala likert. Model skala likert yang digunakan dengan 5 pilihan jawaban: Sangat Puas diberi skor 5, Puasdiberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Puas diberi skor 2, Sangat Tidak Puas diberi skor 1.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2002), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden dalam arti tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui dalam penelitian.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kuesioner

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur (Sugiyono 2002). Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga terdapat data yang valid.

Tipe validitas adalah validitas konstruk (*construcy Validity*) menentukan validitas alat pengukur dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan skor totalnya, skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas.

Dalam penelitian ini dapat digunakan validitas dengan teknik korelasi *Pearson Produk Moment* dengan rumus sebagai berikut (Sugiono 2005) :

$$r_{xv} = \frac{N(\Sigma XY) - \{(\Sigma X)(\Sigma Y)\}}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

r_{xv} = Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dan skor variabel (Y)

N = Jumlah responden uji coba

ΣX = Jumlah skor butir (X)

ΣY = Jumlah skor butir (Y)

ΣX^2 = Jumlah skor butir (X) kuadrat

ΣY^2 = Jumlah skor butir (Y) kuadrat

ΣXY = Jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel}, berarti item dinyatakan valid. Dengan N = 83 dan α = 0,05 (uji satu sisi) diperolah nilai r_{tabel} sebesar 0,000.

3.7.1.1 Variabel Kepuasan kerja

Variabel Kepuasan kerja diukur dengan 6 item pernyataan.Hasil pengujian validitas instrumen disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KEP1	0,717	0,213	Valid
KEP2	0,620	0,213	Valid
KEP3	0,811	0,213	Valid
KEP4	0,736	0,213	Valid
KEP5	0,746	0,213	Valid
KEP6	0,745	0,213	Valid
KEP7	0,702	0,213	Valid
KEP8	0,765	0,213	Valid
KEP9	0,769	0,213	Valid
KEP10	0,771	0,213	Valid
KEP11	0,713	0,213	Valid
KEP12	0,783	0,213	Valid
KEP13	0,700	0,213	Valid
KEP14	0,633	0,213	Valid
KEP15	0,681	0,213	Valid
KEP16	0,719	0,213	Valid
KEP17	0,716	0,213	Valid
KEP18	0,696	0,213	Valid
KEP19	0,717	0,213	Valid
KEP20	0,697	0,213	Valid

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel Kepuasan kerja pada Tabel 3.2, menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} = 0,000 yang berarti valid.

3.7.1.2 Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan sembilan item pernyataan.Hasil pengujian validitas instrumen disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KO1.1	0,736	0,213	Valid
KO1.2	0,750	0,213	Valid
KO1.3	0,827	0,213	Valid
KO1.4	0,806	0,213	Valid
KO1.5	0,774	0,213	Valid
KO2.1	0,829	0,213	Valid
KO2.2	0,830	0,213	Valid
KO2.3	0,831	0,213	Valid
KO2.4	0,759	0,213	Valid
KO2.5	0,597	0,213	Valid
KO2.6	0,671	0,213	Valid
KO3.1	0,323	0,213	Valid
KO3.2	0,806	0,213	Valid
KO3.3	0,827	0,213	Valid
KO3.4	0,718	0,213	Valid
KO3.5	0,763	0,213	Valid

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel Komitmen Organisasi pada Tabel 3.3, menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} = 0,000 yang berarti valid.

3.7.1.3 Variabel OCB

Variabel OCB diukur dengan delapan item pernyataan. Hasil pengujian validitas instrumen disajikan pada Tabel 3.4

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas OCB (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
OCB1	0,368	0,213	Valid
OCB2	0,488	0,213	Valid
OCB3	0,483	0,213	Valid
OCB4	0,637	0,213	Valid
OCB5	0,596	0,213	Valid
OCB6	0,595	0,213	Valid
OCB7	0,559	0,213	Valid
OCB8	0,813	0,213	Valid
OCB9	0,688	0,213	Valid
OCB10	0,817	0,213	Valid
OCB11	0,803	0,213	Valid
OCB12	0,759	0,213	Valid
OCB13	0,683	0,213	Valid
OCB14	0,779	0,213	Valid
OCB15	0,750	0,213	Valid
OCB16	0,769	0,213	Valid
OCB17	0,805	0,213	Valid
OCB18	0,738	0,213	Valid
OCB19	0,793	0,213	Valid
OCB20	0,743	0,213	Valid
OCB21	0,812	0,213	Valid
OCB22	0,794	0,213	Valid
OCB23	0,778	0,213	Valid
OCB24	0,795	0,213	Valid
OCB25	0,794	0,213	Valid
OCB26	0,786	0,213	Valid
OCB27	0,761	0,213	Valid
OCB28	0,520	0,213	Valid
OCB29	0,563	0,213	Valid
OCB30	0,499	0,213	Valid

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel OCB pada Tabel 3.4, menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} = 0,000 yang berarti valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran data dua kali atau lebih gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat relibilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Menurut Arikunto variabel dikatakan realibel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq$ 0,60 dengan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient* (Arikunto, 2002) dengan rumusnya :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)}\left[1 - \frac{\Sigma \alpha b^2}{\alpha t}\right]$$

Dimana :

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

αt^2 = jumlah varians total

$\Sigma \alpha b^2$ = jumlah varians butir

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan koefisien C*ronbach's Alpha* dengan kriteria sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III.Hasil pengujian reliabilitas ketiga variabel disajikan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Kepuasan kerja	0,951	≥ 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,880	≥ 0,60	Reliabel
OCB	0,962	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2013

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel.

Dengan demikan seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian layak sebagai instrumen untuk mengukur variabel Kepuasan kerja, lingkungan dan OCB, karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan dan selanjutnya data yang diperoleh dari kuesioner dikompositkan dengan mencari nilai rata-ratanya untuk mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam hal ini akan diperoleh tiga skor komposit mewakili tiga variabel yaitu: Kepuasan kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan OCB (Y).

3.8 Analisis Data

Metode analisis data adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Verifikatif, masing-masing metode analisis tersebut dijelaskan dibawah ini. Adapun penjelasan tentang metode analisis data adalah sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Nur Indrianto dan Bambang Supomo, 1997). Hal ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban-jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis ini digunakan untuk lebih menjelaskan karakteristik responden dan penilaian responden tentang variabel penelitian.

3.8.2 Analisis Verifikatif

Analisis statistik verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap OCB karyawan di BTN Cabang Purwakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda, Korelasi Berganda dan Korelasi Parsial. Adapun masing – masing metode analisis adalah sebagai berikut :

3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, terhadap OCB serta pengaruh dominan dari variabel-variabel tersebut terhadap OCB di BTN Cabang Purwakarta. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis Regresi Berganda menurut Sugiyono (2002) adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Perilaku Kewargaan Organisasional

B_0 = Konstanta, yaitu nilai Y pada saat semua variable X bernilai 0

B_1 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_1

B2 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari Variable X2

X_1 = kepuasan kerja,

X_2 = komitmen organisasi

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0, tujuan perhitungan e diasumsikan 0.

3.8.2.1.1 korelasi Berganda (R^2)

Dari koefisien determinan (R^2) menunjukkan kuatnya pengaruh atau hubungan antara variabel dependen (OCB) terhadap variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Berganda. R^2 menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas tak terikat. Adapun untuk menunjukkan besarnya pengaruh koefisien determinasi (R^2)adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\Sigma(\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\Sigma(\hat{Y} - \bar{Y})} = \frac{ssr}{sse} = 1 - \frac{ssr}{sst}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinan

Y = Nilai Variabel Y

Ÿ = Nilai rata-rata variabel Y

Ŷ = Nilai taksiran varibel Y

ssr = Jumlah kuadrat Regresi

sse = Jumlah kuadrat kesalahan

sst = Jumlah kuadrat tetap

(1) Jika nilai koefisien determinan (R^2) semakin mendekati angka satu berarti variabel terikat dapat dijelaskan secara linear oleh variabel bebas. Jadi semakin besar R^2 maka semakin menggambarkan variabel terikat, karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.

(2) Jika koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinan ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

Uji hipotesis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2005) untuk menguji ketergantungan Linier Berganda, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan mengunakan rumus:

$$Fhitung = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)/(N - K - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variabel Bebas

N = Jumlah Populasi

Pembuktian signifikansi hipotesis 1 menggunakan uji F, uji statistiknya adalah sebagai berikut:

(1) Ho : $b_1 = b_2 = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh yang secara bersama-sama dari kepuasan kerja, komitmen organisasi sebagai variabel bebas terhadap OCB sebagai variabel terikat.

(2) Ha $\neq b_1 \neq b_2 \neq 0$, yang berarti ada pengaruh yang secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian melalui uji F atau variasinya dangan membandingkan F hitung (Fh) dengan F tabel (Ft) pada derajat signifikan 95% (α=0,05). Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

(1) Fh > Ft atau apabila probalitas kesalahan kurang dari 5 % maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, terhadap OCB.

(2) Fh $\leq$ Ft atau apabila kesalahan lebih dari 5 % maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap OCB.

3.8.2.1.2 Korelasi Parsial

Untuk menguji hipotesisi Ha yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap OCB, yaitu untuk menguji Hipotesa yang diajukan yaitu:

$$r_{xv} = \frac{N(\Sigma XY) - \{(\Sigma X)(\Sigma Y)\}}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

r_{xv} = Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dan skor variabel (Y)

N = Jumlah responden uji coba

ΣX = Jumlah skor butir (X)

ΣY = Jumlah skor butir (Y)

ΣX^2 = Jumlah skor butir (X) kuadrat

ΣY^2 = Jumlah skor butir (Y) kuadrat

ΣXY = Jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Uji Hipotesis Korelasi Parsial

Untuk menguji signifikasi suatu koefisien korelasi, maka dapat menggunakan statistik uji t *student* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (202:184)

Keterangan:

t : nilai uji t

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Pembuktian signifikansi hipotesis 2 menggunakan uji t, uji statistiknya adalah sebagai berikut:

(1) Ho : $b_1 = b_2 = 0$ yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

(2) Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ (minimal terdapat dua variabel independent).

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung (t_h) dengan t-tabel (t_t) pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0{,}05$). Apabila hasil pengujian menunjukkan :

(1) $t_h > t_t$ atau apabila probalitas kesalahan kurang dari 5 % maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan pengaruh yang antara kepuasan kerja, komitmen organisasiterhadap OCB.

(2) $t_h \leq t_t$ atau apabila kesalahan lebih dari 5 % maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh secara antara kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap OCB.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan dan lama bekerja, berdasarkan jawaban responden atas kuesioner penelitian, serta deskripsi pendapat responden terhadap variabel penelitian meliputi variabel Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan OCB.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	37	44,6
Wanita	46	55,4
Jumlah	83	100 %

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah wanita yaitu sebanyak 46 orang (55,4%) dan sisanya sebanyak 37 orang (44,6%) adalah pria. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang bersifat pelayanan kepada nasabah.

4.1.1.2 Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21 - 28 tahun	16	19,3
30 - 37 tahun	19	22,9
39 - 46 tahun	30	36,1
48 - 55 tahun	18	21,7
Jumlah	83	100%

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 39 - 46 tahun yaitu sebanyak 30 orang (36,1%), diikuti usia 30 - 37 tahun sebanyak 19 orang (22,9%), kemudian usia 48 - 55 tahun sebanyak 18 orang (21,7%) dan sisanya sebanyak 16 orang (19,3%) berusia 21 - 28 tahun. Dengan mayoritas karyawan berumur 20 – 30 tahun yang tergolong dalam umur yang produktif. Dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan OCB.

4.1.1.3 Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	24	28.9
D3	20	24.1
S1	33	39.8
S2	6	7.2
Jumlah	83	100%

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpendidikan perguruan tinggi yaitu sebanyak 30 orang (60,0%), diikuti berpendidikan SMA sebanyak 11 orang (22,0 %), kemudian berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (20,0%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan membutuhkan keahlian lapangan seperti yang dipelajari pada pendidikan tingkat akademi atau S1

4.2 Deskripsi Persepsi/Pendapat Responden Terhadap Variabel Penelitian

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan identitas responden, meliputi: umur, jenis kelamin, dan pendidikan formal, berdasarkan jawaban responden atas kuesioner penelitian, serta deskripsi variabel penelitian meliputi variabel Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, kekuatan posisi pemimpin dan OCB.

Dalam mendeskripsikan variabel penelitian, nilai rata-rata masing-masing responden pada masing-masing variabel dikelompokkan (kategorisasi) dalam 5 kelas, berdasarkan norma yang telah dijelaskan pada Bab III.

4.2.1 Kepuasan kerja

Variabel Kepuasan kerja diukur dengan 20 item pernyataan.Setelah ke-20 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel Kepuasan kerja disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kepuasan kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	1	1,2
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	17	20,5
3,40 – 4,19	Tinggi	49	59,0
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	16	19,3
Jumlah		83	100,0
Rata-rata = 3,7584			

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa dari 83 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Kepuasan kerja, ditemukan tidak ada responden (0%) yang memiliki Kepuasan kerja tergolong “sangat rendah” dan 1 orang (1,2%) tergolong “rendah”, 17 orang (20,5%) tergolong “cukup tinggi”, 49 orang (59,0%) tergolong “tinggi” dan sebanyak 16 orang (19,3%) tergolong “sangat tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,7584.

Nilai ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19 yang berarti “cukup tinggi”. Ini menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan kerja karyawan BTN Purwakarta tergolong **tinggi**.

4.2.2 Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan sembilan item pernyataan. Setelah kesembilan item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel Komitmen Organisasi disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	1	1,2
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	14	16,9
3,40 – 4,19	Tinggi	59	71,1
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	9	10,8
Jumlah		83	100,0
Rata-rata = 3,7199			

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa dari 83 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Komitmen Organisasi, ditemukan tidak ada responden (0%) yang menilai “sangat rendah” dan 1 orang (1,2%) tergolong “rendah” pada Komitmen Organisasi, 14 orang (16,9%) menilai “cukup tinggi”, 59 orang (71,1%) menilai “tinggi” dan sebanyak 9 orang (10,8%) menilai “sangat tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,7199. Nilai ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19 yang berarti “tinggi”. Ini

menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada BTN Purwakarta tergolong **tinggi** atau baik.

4.2.3 OCB

Variabel OCB diukur dengan delapan item pernyataan.Setelah kedelapan item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel OCB disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel OCB

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	4	4,8
1,80 – 2,59	Rendah	38	45,8
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	33	39,8
3,40 – 4,19	Tinggi	7	8,4
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	1	1,2
Jumlah		83	100,0
Rata-rata = 2,6253			

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa dari 83 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel OCB, ditemukan 4 responden (4,8%) yang memiliki OCB tergolong “sangat rendah” dan 38 orang (45,8%) tergolong “rendah”, 33 orang (39,8%) tergolong “cukup tinggi”, 7 orang (8,4%) tergolong “tinggi” dan sebanyak 1 orang (1,2%) tergolong “sangat tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 2,6253. Nilai ini berada dalam rentang 2,60 – 3,39 yang berarti “cukup tinggi”. Ini menunjukkan bahwa tingkat OCB karyawan pada BTN Purwakarta tergolong **cukup tinggi**.

4.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif ditujukan untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, korelasi berganda dan korelasi parsial menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 19*.

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil estimasi analisis regresi berganda mengenai pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap OCB karyawan (Y), disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	**Koef. Regresi**	**Beta**	**t_{hitung}**	**p**	**Keputusan**
Konstanta	1,452				-
Kepuasan kerja (X_1)	0,447	0,402	4,672	0,000	H_0 ditolak
Komitmen Organisasi (X_2)	0,644	0,442	5,139	0,000	H_0 ditolak
Variabel dependen: OCB (Y) R^2 = 0,443 t_{tabel} = 2,012 (db = 70) F_{hitung} = 31,763 F_{tabel} = 3,195 ($db_1 = 2$; $db_2 = 70$) p = 0,000					

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.7 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1{,}452 + 0{,}447\ X_1 + 0{,}644\ X_2$$

1) Konstanta (a)

Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar -1,452 yang berarti bahwa jika skor pada kedua variabel Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi sama dengan nol maka OCB akan sebesar 1,452 unit.

2) Koefisien Regresi Kepuasan kerja (b_1)

Koefisien regresi Kepuasan Kerja pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,447 (positif) yang berarti bahwa apabila skor pada variabel Kepuasan Kerja meningkat maka OCB akan meningkat sebesar 0,447 unit dan sebaliknya apabila skor variabel Kepuasan Kerja turun maka OCB akan turun sebesar 0,447 unit, dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

3) Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (b_2)

Koefisien regresi Komitmen Organisasi pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,644 (positif) yang berarti bahwa apabila skor pada variabel Komitmen Organisasi meningkat maka OCB akan meningkat sebesar 0,644 unit dan sebaliknya apabila skor variabel Komitmen Organisasi turun maka OCB akan turun sebesar 0,644 unit, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

4.3.1.1 Korelasi Berganda (R^2)

Adapun untuk koefisien determinan (R^2) menunjukan kuatnya pengaruh atau hubungan antara variabel dependen (OCB) terhadap variabel independen (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi), disajikan dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8

Variabel Independen	Koef. Regresi	Beta	t_{hitung}	p	Keputusan
Konstanta	1,452				-
Kepuasan kerja (X_1)	0,447	0,402	4,672	0,000	H_0 ditolak
Komitmen Organisasi (X_2)	0,644	0,442	5,139	0,000	H_0 ditolak
Variabel dependen: OCB (Y) R^2 = 0,443 t_{tabel} = 2,012 (db = 70) F_{hitung} = 31,763 F_{tabel} = 3,195 ($db_1 = 2$; $db_2 = 70$) p = 0,000					

Ditemukan pula koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,443 yang berarti bahwa sekitar 44,3% variasi pada variabel OCB mampu diterangkan oleh kedua variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak atau simultan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,7% diterangkan oleh variasi lain di luar model.

Uji Hipotesis Korelasi Berganda (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak terhadap OCB karyawan.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak terhadap OCB karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak terhadap OCB karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak terhadap OCB karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.8, uji signifikansi pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak terhadap OCB karyawan, dengan F statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 31,763 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang (db_1) = k – 1 = 3 – 1 = 2 dan derajat bebas penyebut (db_2) = N – k = 83 – 3 = 80, pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh sebesar 3,195. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (31,763 > 3,195) dan p < 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta.

4.4.1.2 Korelasi Parsial (r)

Untuk menguji hipotesis Ha yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap OCB, disajikan dalam tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Korelasi Parsial

Correlations

		Kepuasan kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	OCB (Y)
Kepuasan kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.241*	.509**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000
	N	83	83	83
Komitmen Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.241*	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000
	N	83	83	83
OCB (Y)	Pearson Correlation	.509**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Korelasi Parsial (Uji t)

(1) Pengaruh Variabel Kepuasan kerja terhadap OCB Karyawan

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel Kepuasan kerja secara parsial terhadap OCB adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap OCB karyawan.

H_a: Ada pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap OCB karyawan.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi (r) kepuasan kerja sebesar 0,509. Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar 4,672 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. t_{tabel} dengan db = N – k = 83 – 3 = 80, pada taraf signifikan 0,05 diperoleh sebesar 2,012 Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,672 > 2,012) dan p < 0,05, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta.

(2) Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB Karyawan

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel Komitmen Organisasi secara parsial terhadap OCB adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap OCB karyawan.

H_a : Ada pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap OCB karyawan.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi (r) Komitmen Organisasi sebesar 0,539. Uji signifikansi koefisien diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar 5,139 dan p = 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,139 > 2,012) dan p < 0,05, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta.

4.4 Uji Dominan

Pengujian pengaruh yang paling dominan, maka digunakan uji korelasi person dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Dominan

Variabel	r
Kepuasan kerja (X_1)	0,509
Komitmen Organisasi (X_2)	0,539

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai korelasi untuk Kepuasan kerja sebesar 0,509 dan nilai beta untuk Komitmen organisasi sebesar 0,539.Maka dapat diseimpulkan bahwa pengaruh dominan terhadap OCB adalah variabel Komitmen organisasi karena mempunyai nilai beta terbesar.

4.5 Pembahasan

Hasil uji simultan ditemukan bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,443 yang berarti bahwa sekitar 47,2% variasi pada variabel OCB mampu diterangkan oleh kedua variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak atau simultan.

Hasil uji parsial, ditemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,509. Ini berarti bahwa meningkatnya Kepuasan kerja akan meningkatkan OCB karyawan dan sebaliknya, menurunnya Kepuasan kerja akan menurunkan OCB karyawan. Ditemukan pula bahwa

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,539. Ini berarti bahwa meningkatnya Komitmen Organisasi akan meningkatkan OCB karyawan, menurunnya Komitmen Organisasi akan menurunkan OCB karyawan.

Hasil uji koefisien Beta, ditemukan koefisien Beta untuk variabel Komitmen Organisasi lebih besar yaitu sebesar 0,539 dibandingkan variabel Kepuasan kerja sebesar 0,509, yang berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1) Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama – sama yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasankerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalamai kenaikan, jika sebaliknya Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama mengalami penurunan, maka OCB akan mengalamai penurunan pula. Dengan demikian hipotesis 1 berhasil didukung.

2) Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan pada BTN Purwakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja secara parsial mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalamai kenaikan, jika sebaliknya Kepuasan Kerja secara parsial mengalami penurunan, maka OCB akan mengalamai penurunan pula.Hal ini berarti jika Komitmen organisasi secara parsial mengalami kenaikan, maka OCB akan mengalamai kenaikan, jika sebaliknya Komitmen organisasi secara parsial mengalami penurunan, maka OCB

akan mengalamai penurunan pula. Dengan demikian hipotesis 2 berhasil didukung.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat diajukan untuk penelitian yang akan datang antara lain meliputi:

1) Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator penelitian baru, sehingga mampu memberikan gambaran mengenai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB yang lebih luas lagi.
2) Sebagian besar responden berpendapat bahwa komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan akan menimbulkan kepuasan kerja. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan selalu melakukan komunikasi secara terbuka dengan para bahawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

Aldag dan Rescke, 1997, Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization, *Center for Organization Effectiveness, Inc. 1997*

Allison, Barbara J;Voss, Richard Steven;Dryer, Sean. 2001. Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business;* May/Jun 2001; 76, 5; ProQuest pg. 282

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.

Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jurusan Manajemen, FISE UNY

As'ad, 1995, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.

Bateman, Thomas S;Organ, Dennis W. 1983. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "Citizenship". *Academy of Management Journal (pre-1986);* Dec 1983; 26, 4; ABI/INFORM Complete pg. 587

Dana, Mubasysyir Hasanbasri, 2007, Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin, *Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta 2007.

Harahap, Idham Khalid. 2010. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. *Skripsi : Universitas Sumatera Utara.*

Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.,(1996), *Human Resource Management (5rded.)*, Massachusetts, Allyn and Bacon.

Robbins, S.P., 2005, *Organizational Behaviour Eleven Edition* , New Jersey : Prentice Hall.

Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung, Alfabeta.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, BPFE, Yoyakarta, 2000

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi kedua BPFE, Yogyakarta, 2000

Van Dyne, Linn;Graham, Jill W;Dienesch, Richard M. 1994. Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal;* Aug 1994; 37, 4; ProQuest pg. 765

Yusuf Susianto. 2009. *Hubungan antara job satisfaction dan komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politehnik Kesehatan Banjarmasin*. Indonesian Scientific Journal Database

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

No : **.....**
Nama : ……..
Umur / Tgl lahir : …….
Jenis kelamin : …….
Bagian / tempat kerja :……
Pendidikan : ……
Status kepegawaian : ……
Status perkawinan : **.....**
Masa Kerja : **.....**
Beri tanda setuju (√) pada jawaban yang anda anggap benar !
Beri tanda setuju pada kolom :
"SS" : bila anda **sangat setuju** dengan penyataan tersebut
"S" : bila anda **setuju** dengan pernyataan tersebut
"R" : bila anda **ragu** dengan pernyataan tersebut
"TS" : bila anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut
"STS" : bila anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa puas karena pekerjaan ini membuat saya sibuk					
2	Saya merasa mempunyai kesempatan untuk bekerja secara mandiri					
3	Saya merasa bahagia karena saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dalam pekerjaan					
4	Saya menjadi orang yang berpengaruh dalam pekerjaan					
5	Saya merasa puas karena pimpinan menangani anak buah dengan baik					

6	Saya merasa senang karena atasan selalu mengambil keputusan dengan baik					
7	Saya merasa bahagia karena bekerja dengan hati					
8	Saya merasa puas karena mempunyai kepastian kerja					
9	Saya merasa melakukan sesuatu bagi orang lain					
10	Saya selalu bercerita kepada orang lain mengenai pekerjaan					
11	Saya merasa puas karena memiliki kemampuan dalam bekerja					
12	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan					
13	Saya merasa puas karena perbandingan gaji yang layak					
14	Saya merasa senang karena mempunyai kesempatan untuk maju					
15	Saya merasa puas karena adanya pertimbangan individu dalam pekerjaan					
16	Saya merasa puas karena saya diberi kebebasan sesuai dengan metode saya sendiri					
17	Saya merasa puas dengan kondisi kerja ditempat saya bekerja					

18	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja					
19	Saya selalu diberi pujian dalam hal pekerjaan					
20	Saya merasa puas dengan prestasi kerja saya					

KOMITMEN ORGANSASI

Skala Penilaian **Komitmen Afektif**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1. Saya akan sangat senang berkarier sepanjang hidup saya dalam organisasi ini.					
2. Saya benar–benar merasakan bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.					
3. Saya punya memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					
4. Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.					
5. Saya merasa seperti bagian dari keluarga organisasi saya.					
Skala Penilaian **Komitmen Continuence**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1. Saya merasa sangat komitmen pada organisasi di tempat saya bekerja					
2. Sangat sulit bagi saya untuk meniggalkan organisasi saya saat ini, meskipun saya sangat menginginkannya					
3. Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saya saat ini.					

4. Saya merasa bahwa saya mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi					
5. Saya mau berusaha untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja					
6. Satu dari konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternatif pekerjan lain.					
Skala Penilaian **Komitmen Normatif**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya sekarang.					
2. Saya rasa adalah tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan saya.					
3. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang					
4. Organisasi ini layak menerima loyalitas saya.					
5. Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya merasa punya suatu tanggung jawab yang tinggi terhadap orang – orang di dalamnya.					

KUESIONER ORGANIZATIONAL BEHAVIOR CITIZENSHIP (OCB)

NO.	PERNYATAAN	Skala penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Sepanjang waktu saya siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara sukarela.					
2.	Saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.					
3.	Saya datang lebih awal di tempat kerja sehingga bisa memulai tugas lebih awal.					
4.	Saya mempercayai bahwa segala sesuatu yang telah ditentukan dan diputuskan oleh organisasi merupakan hal yang terbaik.					
5.	Saya memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas pelayanan perusahaan.					
6.	Saya membaca dan memperhatikan pengumuman-pengumuman perusahaan.					
7.	Saya membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugas-tugasnya, meskipun akan lebih cepat jika saya bantu.					
8.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya menjamin karir dan masa depan.					
9.	Saya baru melakukan tugas kalau sudah mendekati waktu penyelesaiannya.					
10.	Beberapa hal yang digariskan organisasi bertentangan dengan prinsip dan harapan saya.					

11.	Saya siap berdiri di depan untuk melindungi reputasi perusahaan saya ketika ada isu.					
12.	Saya membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walau tidak diperintah atasan.					
13.	Saya tidak segan memberi penjelasan tentang berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas.					
14.	Saya menyelesaikan tugas, rapat dan menghadiri acara-acara perusahaan tepat waktu.					
15.	Saya tidak perlu membicarakan hal-hal yang buruk tentang perusahaan.					
16.	Saya memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan perusahaan.					
17.	Saya datang rapat dan mengikuti secara intensif tentang apa yang didiskusikan.					
18.	Saya menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan kerja baru.					
19.	Saya bersedia menjadi tempat bertanya sehingga rekan kerja tidak mendapat teguran atasan.					
20.	Saya meminta toleransi waktu pengerjaan tugas sehingga penyelesaiannya lebih lama dan didapat hasil yang lebih baik.					
21.	Saya introspeksi diri ketika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan.					
22.	Saya senang memberi saran-saran konstruktif.					
23.	Saya berinisiatif memperkenalkan diri dan membantu tamu maupun pelanggan.					

24.	Saya mendiskusikan persoalan yang muncul dengan rekan sekerja.					
25.	Saya lebih baik bekerja daripada mencari alasan untuk tidak masuk.					
26.	Saya tidak mencari siapa penyebab yang harus bertanggung jawab ketika hasil kerja saya kurang memuaskan.					
27.	Saya tidak mendramatisir hal-hal yang kurang memuaskan dan menceritakannya pada rekan kerja.					
28.	Saya tidak mengobrol dengan rekan kerja pada saat melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa dan dapat dimaklumi.					
29.	Saya tidak membiarkan tamu maupun pelanggan menunggu tanpa memberi informasi yang jelas.					
30.	Saya menyampaikan keseluruhan informasi sehingga rekan kerja menanggung akibatnya.					

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

Resp.	KEP1	KEP2	KEP3	KEP4	KEP5	KEP6	KEP7	KEP8	KEP9	KEP10	KEP11	KEP12	KEP13	KEP14	KEP15	KEP16	KEP17	KEP18	KEP19	KEP20	totKEP	KEP
43	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3,2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	73	3,65
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	54	2,7
48	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	68	3,4
49	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	89	4,45
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3,6
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79	3,95
52	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77	3,85
53	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3,2
54	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	72	3,6
55	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	78	3,9
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	76	3,8
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82	4,1
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	64	3,2
60	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68	3,4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	74	3,7
62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73	3,65
63	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	72	3,6
64	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
65	3	3	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3,3
66	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	70	3,5
67	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	4,15
68	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78	3,9
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	76	3,8
70	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	76	3,8
71	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	80	4
72	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	73	3,65
73	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	72	3,6
74	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	70	3,5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	81	4,05
76	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	75	3,75
77	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3,15
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	62	3,1
79	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	73	3,65
80	4	5	5	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	74	3,7
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	44	2,2
82	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	64	3,2
83	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	65	3,25

Resp.	KO1.1	KO1.2	KO1.3	KO1.4	KO1.5	totKO1	KO2.1	KO2.2	KO2.3	KO2.4	KO2.5	KO2.6	totKO2	KO3.1	KO3.2	KO3.3	KO3.4	KO3.5	totKO3	KO
1	4	3	3	3	3	16	5	4	3	3	3	4	22	4	4	3	4	4	19	3,5625
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19	3,9375
3	3	2	2	2	2	11	3	4	5	5	3	4	24	4	3	3	3	3	16	3,1875
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	4	22	4,1875
5	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	3	5	25	5	4	4	4	4	21	4,1875
6	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	3	4	25	5	3	4	4	3	19	4,1875
7	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	3	3	16	2,9375
8	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4,25
9	4	3	4	3	4	18	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	19	4,1875
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	16	3,75
11	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	4	18	3,75
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	2	3	13	2,9375
14	4	3	3	3	4	17	3	3	2	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3,25
15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	3	4	20	4,25
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	4	21	4
17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	3	18	3,3125
18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	3	4	25	4	4	4	3	4	19	4,1875
19	4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	4	4	24	4	4	4	3	3	18	3,8125
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	4	24	4	3	3	4	4	18	3,875
21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	3	4	25	4	4	4	4	4	20	4,375
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	16	3,75
24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	19	3,25
25	3	5	5	4	3	20	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3,6875
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	4	4	19	3,8125
27	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3,5625
28	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	3	17	3,5625
29	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	3	3	16	3,5625
30	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24	2	5	5	5	5	22	3,875
31	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	3,3125
32	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	3	4	19	4
33	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	4	18	3,25
34	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	3	4	18	3,5
35	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3,25
36	4	3	4	4	4	19	4	4	3	5	3	4	23	4	4	4	3	4	19	3,8125
37	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	3	3	16	3,625
38	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	20	3,5625
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	16	3,75
40	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	3	4	20	4,25
41	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	18	3,75
42	4	3	3	2	3	15	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	3,625

Resp.	KO1.1	KO1.2	KO1.3	KO1.4	KO1.5	totKO1	KO2.1	KO2.2	KO2.3	KO2.4	KO2.5	KO2.6	totKO2	KO3.1	KO3.2	KO3.3	KO3.4	KO3.5	totKO3	KO
43	4	3	4	3	4	18	4	3	4	5	3	4	23	4	3	3	3	3	16	3,5625
44	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4,25
45	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	4	21	4,3125
46	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	4	22	5	5	5	4	4	23	4,0625
47	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	3	18	3,5
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4
49	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	3	5	27	3	5	4	3	4	19	4,25
50	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3,4375
51	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	3	4	24	4	4	3	3	4	18	3,8125
52	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	3,625
53	4	3	4	5	4	20	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	3	18	3,8125
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4
55	3	4	4	5	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	5	4	5	21	3,6875
56	3	4	4	4	4	19	4	4	5	5	5	5	28	4	5	4	4	4	21	4,25
57	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	4	3	24	4	3	3	3	3	16	3,625
58	4	3	3	4	4	18	4	3	4	5	4	4	24	4	4	4	3	4	19	3,8125
59	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	2	4	18	3,625
60	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	18	3,8125
61	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	3	21	4	3	3	3	3	16	3,25
62	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	20	3,8125
63	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	4	4	21	4
64	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	4	22	4	3	2	2	3	14	3,3125
65	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3
66	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4,25
67	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3
68	4	3	4	5	4	20	3	4	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	19	3,8125
69	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3,375
70	4	4	3	3	3	17	4	3	4	5	3	3	22	3	3	4	3	3	16	3,4375
71	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	2,375
72	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	3	3	18	3,8125
73	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	3,8125
74	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3,5
75	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	5	5	24	5	4	3	2	4	18	3,8125
76	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	3	3	16	3,625
77	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3,625
78	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	19	4
79	4	3	5	5	4	21	4	4	3	4	3	4	22	4	5	5	4	4	22	4,0625
80	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	4	4	18	3,75
81	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	3	4	22	3	4	3	2	4	16	3,4375
82	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	3,9375
83	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	3	3	17	3,4375

Resp.	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24	OCB25	OCB26	OCB27	OCB28	OCB29	OCB30	totOCB	OCB
1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	94	3,133
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	86	2,867
3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	81	2,7
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	89	2,967
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	101	3,367
6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	91	3,033
7	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	39	1,3
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	104	3,467
9	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	89	2,967
10	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	93	3,1
11	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	94	3,133
12	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	114	3,8
13	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	50	1,667
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	93	3,1
15	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	113	3,767
16	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	92	3,067
17	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	60	2
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	105	3,5
19	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	80	2,667
20	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	73	2,433
21	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95	3,167
22	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	111	3,7
23	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	2,9
24	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	66	2,2
25	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3,033
26	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	95	3,167
27	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87	2,9
28	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	77	2,567
29	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	84	2,8
30	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	138	4,6
31	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	63	2,1
32	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	73	2,433
33	5	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	66	2,2
34	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	69	2,3
35	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	72	2,4
36	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	73	2,433
37	5	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	69	2,3
38	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	72	2,4
39	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	49	1,633
40	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	84	2,8
41	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	76	2,533
42	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	59	1,967

Resp.	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24	OCB25	OCB26	OCB27	OCB28	OCB29	OCB30	totOCB	OCB
43	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	75	2,5
44	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	76	2,533
45	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59	1,967
46	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79	2,633
47	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	68	2,267
48	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	114	3,8
49	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	78	2,6
50	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	66	2,2
51	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	71	2,367
52	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	70	2,333
53	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	71	2,367
54	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	75	2,5
55	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	79	2,633
56	1	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	106	3,533
57	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	72	2,4
58	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	79	2,633
59	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80	2,667
60	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	80	2,667
61	3	3	3	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	66	2,2
62	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	80	2,667
63	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	79	2,633
64	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	67	2,233
65	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	59	1,967
66	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85	2,833
67	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	59	1,967
68	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	74	2,467
69	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	80	2,667
70	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	77	2,567
71	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	70	2,333
72	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	71	2,367
73	2	3	3	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	63	2,1
74	1	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	54	1,8
75	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	82	2,733
76	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	77	2,567
77	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	73	2,433
78	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	68	2,267
79	1	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	4	2	1	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	78	2,6
80	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	79	2,633
81	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	50	1,667
82	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85	2,833
83	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	66	2,2

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (X1)

```
  /VARIABLES=KEP1 KEP2 KEP3 KEP4 KEP5 KEP6 KEP7 KEP8 KEP9 KEP10 KEP11 KEP12 KEP13 KEP14 KEP15 KEP16 KEP17
KEP18 KEP19 KEP20 totKEP  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		KEP1	KEP2	KEP3	KEP4	KEP5	KEP6	KEP7	KEP8	KEP9	KEP10
KEP1	Pearson Correlation	1	,725**	,662**	,561**	,559**	,559**	,513**	,546**	,585**	,572**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP2	Pearson Correlation	,725**	1	,660**	,515**	,345**	,449**	,329**	,468**	,527**	,466**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP3	Pearson Correlation	,662**	,660**	1	,795**	,518**	,545**	,611**	,623**	,642**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP4	Pearson Correlation	,561**	,515**	,795**	1	,474**	,540**	,543**	,560**	,600**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP5	Pearson Correlation	,559**	,345**	,518**	,474**	1	,748**	,667**	,736**	,490**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP6	Pearson Correlation	,559**	,449**	,545**	,540**	,748**	1	,760**	,731**	,595**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

KEP7	Pearson Correlation	,513**	,329**	,611**	,543**	,667**	,760**	1	,766**	,437**	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP8	Pearson Correlation	,546**	,468**	,623**	,560**	,736**	,731**	,766**	1	,584**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP9	Pearson Correlation	,585**	,527**	,642**	,600**	,490**	,595**	,437**	,584**	1	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

KEP10	Pearson Correlation	,572**	,466**	,626**	,662**	,518**	,570**	,471**	,488**	,795**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP11	Pearson Correlation	,522**	,394**	,557**	,576**	,471**	,535**	,450**	,424**	,700**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP12	Pearson Correlation	,571**	,473**	,613**	,591**	,500**	,584**	,475**	,490**	,763**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP13	Pearson Correlation	,421**	,319**	,516**	,384**	,482**	,395**	,543**	,503**	,382**	,411**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP14	Pearson Correlation	,304**	,225*	,456**	,312**	,446**	,307**	,442**	,434**	,316**	,380**
	Sig. (2-tailed)	,005	,041	,000	,004	,000	,005	,000	,000	,004	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP15	Pearson Correlation	,444**	,349**	,470**	,365**	,475**	,447**	,404**	,408**	,365**	,402**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP16	Pearson Correlation	,456**	,304**	,532**	,400**	,488**	,432**	,445**	,441**	,443**	,462**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP17	Pearson Correlation	,354**	,396**	,512**	,439**	,447**	,419**	,377**	,449**	,425**	,421**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP18	Pearson Correlation	,325**	,340**	,467**	,456**	,441**	,349**	,292**	,423**	,464**	,443**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,000	,000	,001	,007	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP19	Pearson Correlation	,363**	,334**	,495**	,443**	,472**	,350**	,303**	,497**	,524**	,474**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,001	,005	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP20	Pearson Correlation	,404**	,367**	,433**	,412**	,564**	,471**	,367**	,479**	,405**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,004
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

totKEP	Pearson Correlation	,717**	,620**	,811**	,736**	,746**	,745**	,702**	,765**	,769**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

		KEP12	KEP13	KEP14	KEP15	KEP16	KEP17	KEP18	KEP19	KEP20	totKEP
KEP1	Pearson Correlation	,571**	,421**	,304**	,444**	,456**	,354**	,325**	,363**	,404**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,001	,003	,001	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP2	Pearson Correlation	,473**	,319**	,225*	,349**	,304**	,396**	,340**	,334**	,367**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,041	,001	,005	,000	,002	,002	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP3	Pearson Correlation	,613**	,516**	,456**	,470**	,532**	,512**	,467**	,495**	,433**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP4	Pearson Correlation	,591**	,384**	,312**	,365**	,400**	,439**	,456**	,443**	,412**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP5	Pearson Correlation	,500**	,482**	,446**	,475**	,488**	,447**	,441**	,472**	,564**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP6	Pearson Correlation	,584**	,395**	,307**	,447**	,432**	,419**	,349**	,350**	,471**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP7	Pearson Correlation	,475**	,543**	,442**	,404**	,445**	,377**	,292**	,303**	,367**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,005	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP8	Pearson Correlation	,490**	,503**	,434**	,408**	,441**	,449**	,423**	,497**	,479**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP9	Pearson Correlation	,763**	,382**	,316**	,365**	,443**	,425**	,464**	,524**	,405**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
KEP10	Pearson Correlation	,813**	,411**	,380**	,402**	,462**	,421**	,443**	,474**	,314**	,
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	.
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP11	Pearson Correlation	,768**	,318**	,281*	,380**	,359**	,453**	,453**	,462**	,370**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,010	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000

	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP12	Pearson Correlation	1	,419**	,347**	,426**	,481**	,508**	,498**	,514**	,419**	,783**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP13	Pearson Correlation	,419**	1	,778**	,717**	,776**	,463**	,388**	,421**	,469**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP14	Pearson Correlation	,347**	,778**	1	,731**	,692**	,416**	,383**	,436**	,439**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP15	Pearson Correlation	,426**	,717**	,731**	1	,822**	,424**	,406**	,378**	,450**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP16	Pearson Correlation	,481**	,776**	,692**	,822**	1	,487**	,444**	,462**	,460**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP17	Pearson Correlation	,508**	,463**	,416**	,424**	,487**	1	,790**	,731**	,799**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP18	Pearson Correlation	,498**	,388**	,383**	,406**	,444**	,790**	1	,909**	,732**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP19	Pearson Correlation	,514**	,421**	,436**	,378**	,462**	,731**	,909**	1	,730**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
KEP20	Pearson Correlation	,419**	,469**	,439**	,450**	,460**	,799**	,732**	,730**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
totKEP	Pearson Correlation	,783**	,700**	,633**	,681**	,719**	,716**	,696**	,717**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI (X2)

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KO1.1 KO1.2 KO1.3 KO1.4 KO1.5 totKO1
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		KO1.1	KO1.2	KO1.3	KO1.4	KO1.5	totKO1
KO1.1	Pearson Correlation	1	,482**	,556**	,388**	,529**	,736**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KO1.2	Pearson Correlation	,482**	1	,537**	,426**	,403**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KO1.3	Pearson Correlation	,556**	,537**	1	,617**	,479**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KO1.4	Pearson Correlation	,388**	,426**	,617**	1	,680**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KO1.5	Pearson Correlation	,529**	,403**	,479**	,680**	1	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
totKO1	Pearson Correlation	,736**	,750**	,827**	,806**	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KO2.1 KO2.2 KO2.3 KO2.4 KO2.5 KO2.6 totKO2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		KO2.1	KO2.2	KO2.3	KO2.4	KO2.5	KO2.6	totKO2
KO2.1	Pearson Correlation	1	,750**	,599**	,540**	,463**	,429**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
KO2.2	Pearson Correlation	,750**	1	,722**	,498**	,377**	,381**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
KO2.3	Pearson Correlation	,599**	,722**	1	,655**	,281*	,406**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,010	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
KO2.4	Pearson Correlation	,540**	,498**	,655**	1	,208	,433**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,059	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
KO2.5	Pearson Correlation	,463**	,377**	,281*	,208	1	,482**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,059		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
KO2.6	Pearson Correlation	,429**	,381**	,406**	,433**	,482**	1	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
totKO2	Pearson Correlation	,829**	,830**	,831**	,759**	,597**	,671**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KO3.1 KO3.2 KO3.3 KO3.4 KO3.5 totKO3
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		KO3.1	KO3.2	KO3.3	KO3.4	KO3.5	totKO3
KO3.1	Pearson Correlation	1	,047	-,020	-,067	,063	,323**
	Sig. (2-tailed)		,671	,859	,545	,572	,003
	N	83	83	83	83	83	83
KO3.2	Pearson Correlation	,047	1	,670**	,441**	,668**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,671		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KO3.3	Pearson Correlation	-,020	,670**	1	,633**	,546**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,859	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KO3.4	Pearson Correlation	-,067	,441**	,633**	1	,438**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,545	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KO3.5	Pearson Correlation	,063	,668**	,546**	,438**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,572	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
totKO3	Pearson Correlation	,323**	,806**	,827**	,718**	,763**	1

	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

HASIL UJI VALIDITAS *OCB* (Y)

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 OCB6 OCB7 OCB8 OCB9 OCB10 OCB11 OCB12 OCB13 OCB14 OCB15 OCB16 OCB17
OCB18 OCB19 OCB20 OCB21 OCB22 OCB23 OCB24 OCB25 OCB26 OCB27 OCB28 OCB29 OCB30 totOCB
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

	Correlations	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24	OCB25	OCB26	OCB27	OCB28	OCB29	OCB30	totOCB
OCB1	Pearson Correlation	,253*	,281*	,219*	,250*	,242*	,247*	0,143	0,092	0,146	0,095	,368**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,01	0,047	0,022	0,027	0,024	0,198	0,406	0,189	0,395	0,001
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB2	Pearson Correlation	,244*	,267*	0,129	,288**	,238*	,266*	0,169	,296**	,346**	,306**	,488**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,015	0,245	0,008	0,03	0,015	0,128	0,007	0,001	0,005	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB3	Pearson Correlation	,254*	,251*	0,174	,265*	0,202	,241*	0,159	,330**	,375**	,361**	,483**
	Sig. (2-tailed)	0,02	0,022	0,116	0,016	0,067	0,028	0,151	0,002	0	0,001	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB4	Pearson Correlation	,391**	,399**	,314**	,383**	,413**	,398**	,283**	,352**	,377**	,362**	,637**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,004	0	0	0	0,01	0,001	0	0,001	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB5	Pearson Correlation	,469**	,441**	,348**	,367**	,474**	,390**	,419**	,289**	,283**	,256*	,5[illegible]**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,001	0,001	0	0	0	0,008	0,01	0,02	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	[illegible]
OCB6	Pearson Correlation	,437**	,438**	,490**	,433**	,488**	,381**	,500**	,239*	0,186	0,171	,595**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,029	0,092	0,122	0

	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB7	Pearson Correlation	,425**	,363**	,401**	,351**	,551**	,322**	,482**	,274*	,220*	0,183	,559**
	Sig. (2-tailed)	0	0,001	0	0,001	0	0,003	0	0,012	0,046	0,098	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB8	Pearson Correlation	,699**	,704**	,713**	,689**	,702**	,648**	,580**	,445**	,501**	,396**	,813**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB9	Pearson Correlation	,612**	,550**	,551**	,463**	,574**	,426**	,479**	0,206	,358**	,223*	,688**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,062	0,001	0,042	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB10	Pearson Correlation	,619**	,614**	,568**	,609**	,710**	,666**	,700**	,423**	,453**	,394**	,817**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB11	Pearson Correlation	,659**	,575**	,659**	,584**	,659**	,741**	,729**	,431**	,443**	,407**	,803**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB12	Pearson Correlation	,594**	,635**	,618**	,743**	,604**	,616**	,631**	,332**	,362**	,319**	,759**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,002	0,001	0,003	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB13	Pearson Correlation	,515**	,501**	,441**	,606**	,521**	,508**	,468**	,238*	,342**	,299**	,683**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,03	0,002	0,006	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB14	Pearson Correlation	,618**	,647**	,635**	,539**	,579**	,593**	,608**	,357**	,452**	,377**	,7
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,001	0	0	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB15	Pearson Correlation	,599**	,582**	,595**	,676**	,555**	,617**	,607**	0,201	,333**	,228*	,750**

	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,069	0,002	0,038	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB16	Pearson Correlation	,699**	,651**	,666**	,566**	,729**	,600**	,658**	,308**	,284**	,240*	,769**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,005	0,009	0,029	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB17	Pearson Correlation	,612**	,603**	,684**	,567**	,755**	,575**	,633**	,334**	,360**	,309**	,805**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,002	0,001	0,004	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB18	Pearson Correlation	,701**	,632**	,659**	,645**	,646**	,514**	,654**	,296**	,277*	,255*	,738**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,007	0,011	0,02	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB19	Pearson Correlation	,613**	,636**	,620**	,706**	,605**	,657**	,540**	,305**	,395**	,366**	,793**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,005	0	0,001	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB20	Pearson Correlation	,625**	,558**	,564**	,670**	,594**	,629**	,539**	,335**	,428**	,379**	,743**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,002	0	0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB21	Pearson Correlation	1	,826**	,727**	,722**	,701**	,649**	,664**	,325**	,372**	,265*	,812**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0,003	0,001	0,015	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
OCB22	Pearson Correlation	,826**	1	,800**	,758**	,610**	,709**	,577**	,317**	,342**	,229*	,7
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0	0,003	0,002	0,037	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB23	Pearson Correlation	,727**	,800**	1	,700**	,647**	,650**	,655**	,355**	,360**	,270*	,778**

	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0	0	0,001	0,001	0,014	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB24	Pearson Correlation	,722**	,758**	,700**	1	,648**	,712**	,680**	,266*	,272*	,253*	,795**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0,015	0,013	0,021	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB25	Pearson Correlation	,701**	,610**	,647**	,648**	1	,598**	,681**	,292**	,291**	,246*	,794**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0	0,007	0,008	0,025	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB26	Pearson Correlation	,649**	,709**	,650**	,712**	,598**	1	,709**	,486**	,403**	,397**	,786**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB27	Pearson Correlation	,664**	,577**	,655**	,680**	,681**	,709**	1	,341**	,299**	,296**	,761**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0,002	0,006	0,007	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB28	Pearson Correlation	,325**	,317**	,355**	,266*	,292**	,486**	,341**	1	,730**	,768**	,520**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,003	0,001	0,015	0,007	0	0,002		0	0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB29	Pearson Correlation	,372**	,342**	,360**	,272*	,291**	,403**	,299**	,730**	1	,815**	,563**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,001	0,013	0,008	0	0,006	0		0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
OCB30	Pearson Correlation	,265*	,229*	,270*	,253*	,246*	,397**	,296**	,768**	,815**	1	,4
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,037	0,014	0,021	0,025	0	0,007	0	0		
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
totOCB	Pearson Correlation	,812**	,794**	,778**	,795**	,794**	,786**	,761**	,520**	,563**	,499**	1

	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X1)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=KEP1 KEP2 KEP3 KEP4 KEP5 KEP6 KEP7 KEP8 KEP9 KEP10 KEP11 KEP12
KEP13 KEP14 KEP15 KEP16 KEP17 KEP18 KEP19 KEP20
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	83	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEP1	71,47	90,252	,687	,949
KEP2	71,37	90,091	,574	,951
KEP3	71,30	87,994	,787	,947
KEP4	71,40	88,608	,701	,949
KEP5	71,52	89,448	,717	,949
KEP6	71,46	88,202	,710	,949
KEP7	71,48	89,862	,668	,949
KEP8	71,36	87,478	,731	,948
KEP9	71,25	87,240	,735	,948
KEP10	71,36	87,843	,740	,948
KEP11	71,35	89,181	,678	,949
KEP12	71,28	87,081	,751	,948
KEP13	71,37	88,359	,659	,949
KEP14	71,53	89,959	,588	,950
KEP15	71,45	89,567	,643	,950
KEP16	71,43	89,127	,684	,949
KEP17	71,42	88,759	,679	,949
KEP18	71,51	89,155	,658	,949
KEP19	71,46	88,154	,678	,949
KEP20	71,43	89,639	,662	,949

HASIL UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI (X2)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=KO1.1 KO1.2 KO1.3 KO1.4 KO1.5 KO2.1 KO2.2 KO2.3 KO2.4 KO2.5 KO2.6
KO3.1 KO3.2 KO3.3 KO3.4 KO3.5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	83	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1.1	55,70	32,798	,582	,872
KO1.2	55,98	31,780	,555	,872
KO1.3	55,90	31,625	,626	,869
KO1.4	55,78	32,391	,491	,875
KO1.5	55,73	32,953	,558	,872
KO2.1	55,72	31,886	,661	,868
KO2.2	55,69	31,218	,643	,868
KO2.3	55,70	30,652	,658	,867
KO2.4	55,69	31,388	,550	,872
KO2.5	55,96	33,426	,390	,879
KO2.6	55,66	32,592	,562	,872
KO3.1	55,72	32,617	,449	,877
KO3.2	55,72	32,837	,508	,874
KO3.3	55,86	32,784	,434	,877
KO3.4	56,07	33,751	,315	,882
KO3.5	55,88	33,327	,479	,875

HASIL UJI RELIABILITAS *OCB* (Y)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 OCB6 OCB7 OCB8 OCB9 OCB10 OCB11 OCB12
OCB13 OCB14 OCB15 OCB16 OCB17 OCB18 OCB19 OCB20 OCB21 OCB22 OCB23 OCB24 OCB25
OCB26 OCB27 OCB28 OCB29 OCB30
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	83	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	76,47	262,106	,315	,964
OCB2	76,42	259,954	,447	,962
OCB3	76,07	260,190	,441	,962
OCB4	76,01	255,866	,604	,961
OCB5	75,81	258,914	,566	,961
OCB6	75,93	258,970	,565	,961
OCB7	76,13	261,385	,530	,961
OCB8	76,11	253,342	,797	,959
OCB9	75,94	256,228	,662	,960
OCB10	76,06	252,326	,800	,959
OCB11	76,18	251,443	,783	,959
OCB12	76,35	251,694	,735	,960
OCB13	76,27	254,392	,654	,960
OCB14	76,22	253,099	,759	,960
OCB15	76,20	254,262	,728	,960
OCB16	76,04	254,889	,749	,960
OCB17	76,08	254,078	,789	,960
OCB18	76,07	253,312	,713	,960
OCB19	76,35	251,376	,773	,960
OCB20	76,42	252,710	,719	,960
OCB21	76,12	251,741	,794	,959
OCB22	76,07	254,434	,777	,960
OCB23	76,08	253,590	,758	,960
OCB24	76,29	249,550	,773	,960
OCB25	76,00	253,756	,776	,960
OCB26	76,30	255,311	,769	,960
OCB27	76,08	254,395	,740	,960
OCB28	75,99	260,939	,487	,962
OCB29	75,98	260,560	,533	,961
OCB30	75,96	260,865	,463	,962

LAMPIRAN 4
HASIL REGRESI KEPUASAN KERJA (X1) DAN KOMITMEN ORGANISASI (X2) TERHADAP OCB (Y)

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT OCB
  /METHOD=ENTER KEP KO.
```

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KomitmenOrganisasi (X2), Kepuasankerja (X1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: OCB (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665[a]	.443	.429	.41636

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi (X2), Kepuasankerja (X1)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.013	2	5.506	31.763	.000[a]
	Residual	13.869	80	.173		
	Total	24.881	82			

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi (X2), Kepuasankerja (X1)
b. Dependent Variable: OCB (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.452	.518		2.804	.006
	Kepuasankerja (X1)	.447	.096	.402	4.672	.000
	KomitmenOrganisasi (X2)	.644	.125	.442	5.139	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

LAMPIRAN 5

SURAT PENELITIAN

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Purwakarta
Jl. R.E. Martadinata No. 1 Purwakarta 41114
Tel : (0264) 201024, 206624, 201302
Fax : (0264) 201591

www.btn.co.id

Bank BTN

No. : 25/Pwk.II/Opt-GBA/II/2013
Lamp :

Purwakarta, 11 Februari 2013

Kepada Yth :
Ketua Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur, Depok, Sleman
YOGYAKARTA- 55283

Perihal : Ijin Penelitian

Memperhatikan Surat dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor : 043/DEK/10/Div.SDM/II/2013 tanggal 06 Februari 2013 perihal Permohonan Ijin Penelitian , perlu kami sampaiakan ha-hal sebagai berikut :

1. Kami mengucapkan banyak terima kasih atas kerjasama yang selama ini sudah terjalin dengan baik, mudah-mudahan untuk kedepannya bisa lebih ditingkatkan.

2. Pada prinsipnya kami bersedia menerima/membantu Mahasiswi Saudara atas nama Sdri. Sari Dwijayanti No. Mahasiswa : 06311197 untuk melakukan Penelitian di Instansi kami sesuai dengan keperluan sepanjang tidak menggangu operasional, namun demikian sebelum pelaksanaannya mohon dikonfirmasikan telebih dahulu.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapakan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk
KANTOR CABANG PURWAKARTA

Rusmahsyah Rusli
DBM Supporting

P. Soeherman
Asst. Manager

NPWP : 01.001.609.5-409.0001

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Purwakarta
Jl. R.E. Martadinata No. 1 Purwakarta 41114
Tel : (0264) 201024, 206624, 201302
Fax : (0264) 201591

www.btn.co.id

Bank BTN

No. : 25/Pwk.II/Opt-GBA/II/2013
Lamp :

Purwakarta, 11 Februari 2013

Kepada Yth :
Ketua Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur, Depok, Sleman
YOGYAKARTA- 55283

Perihal : Ijin Penelitian

Memperhatikan Surat dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor : 043/DEK/10/Div.SDM/II/2013 tanggal 06 Februari 2013 perihal Permohonan Ijin Penelitian , perlu kami sampaiakan ha-hal sebagai berikut :

1. Kami mengucapkan banyak terima kasih atas kerjasama yang selama ini sudah terjalin dengan baik, mudah-mudahan untuk kedepannya bisa lebih ditingkatkan.

2. Pada prinsipnya kami bersedia menerima/membantu Mahasiswi Saudara atas nama Sdri. Sari Dwijayanti No. Mahasiswa : 06311197 untuk melakukan Penelitian di Instansi kami sesuai dengan keperluan sepanjang tidak menggangu operasional, namun demikian sebelum pelaksanaannya mohon dikonfirmasikan telebih dahulu.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapakan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk
KANTOR CABANG PURWAKARTA

Rusmahsyah Rusli
DBM Supporting

P. Soeherman
Asst. Manager

NPWP : 01.001.609.5-409.0001