

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
PEGAWAI NEGERI SIPIL RUTAN KELAS IIA PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NANDA ANDRIANI**

**NIM. 161310642**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**2021**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Rutan Kelas Ila Pontianak”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan dikarenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini sebaik-baiknya agar dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini dengan ketulusan hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terimakasih yang begitu besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST.,M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M, SE, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

5. Ibu Devi Yasmin, SE, MM., selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan petunjuk, pengetahuan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Fenni Supriadi, SE, MM., selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan petunjuk, pengetahuan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Bapak Sumaryo, A.Md.IP., SH., MH., selaku Kepala Rutan Kelas IIA Pontianak yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.
9. Seluruh pegawai Rutan Kelas IIA Pontianak yang telah bersedia membantu penulis memberikan data dan informasi yang dibutuhkan serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Orangtua tercinta, yang selalu memberikan doa, semangat serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
11. Kakak tersayang Dea Agustina yang selalu menemani, membantu, memberi dukungan dan semangat agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat Girls yaitu Siti, Musfira, Reva, Aida dan Yuni terimakasih selalu memberikan tempat untuk bercerita, tertawa dan memberikan motivasi, dukungan, serta semangat bagi penulis hingga menyelesaikan studi dan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat terdekat lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu

persatu, terimakasih telah memberikan kesan selama perkuliahan serta motivasi hingga menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, Juni 2021

Penulis

Nanda Andriani  
NIM : 161310642

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Rutan Kelas IIA Pontianak. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Sampling Purposive* dengan 83 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, determinasi, uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji T).

Nilai persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 0,813 + 0,004X_1 + 0,790X_2$ . Nilai R (korelasi) sebesar 0,763 yang artinya bahwa pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,582, menunjukkan bahwa kemampuan variabel stres kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil dari uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	.vii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	12
F. Kerangka Pemikiran .....	13
G. Metode Penelitian .....	16
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Teknik Pengumpulan Data .....	16
3. Populasi dan Sampel .....	18
4. Variabel Penelitian .....	19
5. Skala Pengukuran .....	20
6. Teknik Analisis Data.....	20
BAB II LANDASAN TEORI.....	27
A. Sumber Daya Manusia .....	27
B. Stres Kerja.....	28
C. Kepuasan Kerja.....	31

D. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	32
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....	35
A. Profil Singkat Rutan Kelas IIA Pontianak .....	35
B. Visi dan Misi Rutan Kelas IIA Pontianak.....	36
C. Struktur Organisasi.....	37
D. Uraian Tugas dan Fungsi Pegawai.....	39
E. Waktu Kerja Pegawai.....	40
F. Waktu Kunjungan dan Kerohanian.....	41
G. Sistem Penggajian .....	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Karakteristik Responden .....	43
B. Uji Instrumen .....	47
C. Uji Asumsi Klasik.....	51
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
E. Koefisien Korelasi (R) .....	56
F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	57
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	58
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian .....	3
Tabel 1.2 Jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan .....	5
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai .....	5
Tabel 1.4 Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai .....	7
Tabel 1.5 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai .....	8
Tabel 1.6 Skala Likert .....	20
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	23
Tabel 3.1 Jam Kerja Staf .....	41
Tabel 3.2 Jam Kerja Penjaga Tahanan .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	45
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	46
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	46
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Stres Kerja .....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas .....	53



Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Stres Kerja Terhadap OCB.....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	54
Tabel 4.18 Hasil Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	56
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4.21 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t) .....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Rutan Kelas IIA Pontianak .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pemotongan Tunjangan Kinerja .....	63
Lampiran 2 Kuesioner .....	64
Lampiran 3 Data Responden .....	71
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Stres Kerja .....	74
Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja .....	77
Lampiran 6 Tabulasi Kuesioner <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ....	81
Lampiran 7 Uji Validitas Stres Kerja.....	85
Lampiran 8 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	89
Lampiran 9 Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)....	92
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	95
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	95
Lampiran 12 Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	95
Lampiran 13 Uji Normalitas .....	95
Lampiran 14 Uji Multikolonieritas .....	96
Lampiran 15 Uji Linieritas Stres Kerja Terhadap OCB.....	96
Lampiran 16 Uji Linieritas Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	96
Lampiran 17 Analisis Regresi Linear Berganda .....	97
Lampiran 18 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	97
Lampiran 19 Uji F.....	97
Lampiran 20 Uji t .....	99
Lampiran 21 Tabel R .....	100
Lampiran 22 Tabel F .....	101
Lampiran 23 Tabel t .....	102

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Menurut Seputra (2014:97) : “Organisasi secara fungsional dapat diartikan sebagai sekelompok manusia yang dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efisien untuk mencapai tujuan”.

Organisasi yang akan menjadi fokus yaitu pada organisasi pemerintah, salah satunya Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas IIA Pontianak. Rutan Kelas IIA Pontianak merupakan salah satu Unit Pelayanan Teknis (UPT) Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kalimantan Barat di bidang penahanan untuk kepentingan penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Saat ini Kepala Rutan Kelas IIA Pontianak dipimpin oleh Bapak Sumaryo, Amd.IP.,S.H., MH. Rutan kelas IIA Pontianak terletak di Jalan Sungai Raya Dalam km 1,3 Kecamatan Pontianak Tenggara, Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat.

Rutan Kelas IIA Pontianak merupakan tempat menahan tersangka atau terdakwa untuk sementara waktu sebelum keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Tugas Rutan Kelas IIA Pontianak adalah melaksanakan perawatan terhadap tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Adapun fungsi Rutan Kelas IIA Pontianak ada tiga,

yaitu:

1. Melakukan pelayanan tahanan
2. Pemeliharaan keamanan dan ketertiban rutan
3. Pengelolaan Rutan dan urusan tata usaha Rutan.

Pada Rutan Kelas IIA terdapat tahanan dan narapidana yang memiliki perbedaan status. Tahanan sendiri memiliki arti seseorang yang sedang menjalani proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan, hingga keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), kemudian akan dipindah ke Lembaga Pemasyarakatan (Lapas). Sedangkan narapidana merupakan seseorang yang sudah dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Tetapi pada kenyataannya Rutan juga bertanggung jawab kepada narapidana yang seharusnya menjadi tugas Lapas.

Dalam suatu organisasi dalam hal ini organisasi yang ada di Rutan Kelas IIA Pontianak sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting. Karena itu Rutan Kelas IIA Pontianak harus memiliki unsur sumber daya manusia dalam kondisi yang sangat baik, sebab dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan dan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Sumber daya manusia adalah sumbangan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pada sebuah organisasi pemerintah sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini pegawai negeri sipil

(PNS) merupakan pemikir, perencana dan pelaksana pemerintah untuk dapat melaksanakan pembangunan nasional. PNS menjalankan dwi fungsi peran baik sebagai birokrat (abdi negara) dan juga sebagai pelayan masyarakat (abdi masyarakat). PNS yang ada di Rutan Kelas IIA Pontianak merupakan petugas pemasyarakatan yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Rutan Kelas IIA Pontianak sebagai lembaga pemasyarakatan yang bertugas sebagai pelayan masyarakat, sehingga sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Saat ini Rutan Kelas IIA Pontianak memiliki pegawai sebanyak 104 orang yang terdiri dari beberapa bagian, semua pegawai Rutan berstatus sebagai PNS karena rutan merupakan unit pelaksana teknis (UPT). Pegawai pun dituntut untuk tidak terfokus pada pekerjaannya saja tetapi diwajibkan mengerjakan pekerjaan diluar *job description*. Jumlah pegawai berdasarkan bagian dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Rutan Kelas IIA Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian**  
**Tahun 2021**

No.	Bagian	Jumlah	Persentase (%)
1	Kepala Rutan	1	0,96
2	Sub Seksi Pengelolaan	11	10,58
3	Sub Seksi Pelayanan	19	18,27
4	Sub Seksi Bimbingan Kegiatan	5	4,81
5	Kesatuan Pengamanan Rutan	68	65,38
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Rutan Kelas IIA Pontianak, Olahan 2021.

Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa sebagian besar pegawai bekerja pada Bagian Kesatuan Pengamanan Rutan sebanyak 65,38%.

Suatu usaha meningkatkan kinerja pegawai di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan

Yuniawan (2017) membedakan stres menjadi *distress* dan *eustress*, *distress* adalah stres yang berpengaruh negatif dan bersifat deskruktif sedangkan *eustress* merupakan stres yang memberi pengaruh positif. Menurut Hamali (2016:242) : “Stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang”.

Menurut Handoko (2014:201) : “Salah satu kondisi-kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan”. Tugas pegawai Rutan salah satunya yaitu bertanggung jawab kepada tahanan, petugas dituntut untuk menjaga lingkungan atau keadaan sekitar tetap kondusif, terhindar dari kerusuhan antar tahanan, menjaga tahanan agar tidak ada yang kabur. Rutan kelas IIA Pontianak mengalami kelebihan kapasitas dari yang seharusnya, mengingat jika dibandingkan keadaan bangunan rutan yang seharusnya menampung 220 warga binaan pemasyarakatan (WBP) tetapi kenyataannya melebihi kapasitas yang ditentukan sehingga membuat warga binaan pemasyarakatan lebih mudah untuk membuat lingkungan tidak kondusif sehingga petugas harus menyesuaikan diri terhadap berbagai macam sifat atau perilaku WBP.

Jika warga binaan ada yang kabur maka bukan hanya kesalahan bagi petugas penjaga tahanan tetapi kesalahan menjadi tanggung jawab semua pegawai rutan kelas IIA Pontianak, sehingga staf merasa itu diluar tanggung jawab mereka. Laporan jumlah warga binaan pemasyarakatan (WBP) beserta kelebihan kapasitasnya dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Rutan Kelas IIA Pontianak**  
**Laporan Jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP)**  
**Tahun 2017 – 2019**

Tahun	Kapasitas	Jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan	Kelebihan Kapasitas (%)
2017	220	816 orang	271,91
2018	220	883 orang	301,36
2019	220	829 orang	276,82

Sumber : Rutan Kelas IIA Pontianak, olahan 2020.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat pada Tahun 2018 kelebihan kapasitas menjadi sebesar 301,36% dan Tahun 2019 turun sebesar 276,82%. Diketahui kapasitas rutan hanya untuk 220 orang tetapi kenyataannya penghuni berlebihan, sehingga dapat memicu berbagai masalah antar Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) tersebut ini dapat memicu stres bagi para pegawai tersebut.

Menurut Hamali (2016:246): “Gejala stres pada tingkatan organisasi yaitu tingkat absensi karyawan”. Presensi di Rutan Kelas IIA Pontianak menggunakan *finger print* sebanyak 2 kali dalam sehari yaitu pada saat akan masuk kantor dan saat akan keluar kantor. Tingkat absensi pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Rutan Kelas IIA Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2017 – 2019**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP x HK	Jumlah Kehadiran	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2017	67	301	20.167	20.110	57	0,28
2018	112	301	33.712	33.531	181	0,54
2019	104	301	31.304	31.207	97	0,31

Sumber : Rutan Kelas IIA Pontianak, Olahan 2020.

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan, (2016:51).



Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2018 mengalami kenaikan 92,86% dan tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 42,59%.

Rutan Kelas IIA Pontianak juga mempunyai tugas untuk melayani pengunjung saat jam besuk. Adapun jam besuk yaitu hari Senin, Rabu, Kamis dan Sabtu Pukul 09.00 – 11.30 WIB. Khusus hari Selasa dan Jum'at untuk kerohanian warga binaan pemasyarakatan. Staf rutan bekerja pada hari Senin – Sabtu dengan tugas masing-masing sesuai dengan bagiannya. Khusus penjaga tahanan 1 hari dibagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi Pukul 07.00 – 13.00 WIB, siang pukul 13.00 – 19.00 WIB dan malam pukul 19.00 – 07.00 WIB. Penambahan jam kerja yang terkadang tidak menentu karena pada saat hari libur pun tetap diwajibkan masuk.

Pada Rutan Kelas IIA Pontianak terdapat pekerjaan untuk jaga malam atau pembagian kerja sebanyak 3 *shift* bagi pegawai yang bekerja di Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR). Jika ada pegawai yang tidak masuk kerja maka petugas lainnya diwajibkan menggantikan pegawai yang tidak masuk. Petugas yang mendapat giliran jaga malam mendapat insentif berupa minuman yaitu Susu Beruang dan UC1000 yang bertujuan untuk menjaga fisik pegawai.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga merupakan komponen yang memberi pengaruh dalam lingkungan kerja pegawai. Menurut Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Robbins (2001) dalam penelitian Wibowo, Riana dan Putra adanya hubungan antar stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan

seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut Nimran dan Amirullah (2016:72) : “Aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya yaitu kebijakan perusahaan”. Sebagaimana di rutan kelas IIA Pontianak menerapkan kebijakan berupa ketentuan pemotongan tunjangan kinerja pegawai. Kebijakan tersebut berkenaan dengan pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, izin sakit lebih dari 2 hari, cuti, terlambat dan hal lainnya. Tentang pemotongan tunjangan kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Pemotongan Tunjangan Kinerja**  
**Peraturan Kemenkumham RI No.33 Tahun 2017**  
**Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Menteri dan**  
**Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM**

No	Uraian	Potongan
1	Tidak masuk kerja / tanpa keterangan	5%
2	Terlambat 1 – 31 menit	0,50%
3	Terlambat 31 – 61 menit	1%
4	Terlambat 61 – 91 menit	1,25%
5	Terlambat lebih dari 91 menit	1,50%
6	Pulang cepat 1 – 31 menit	0,50%
7	Pulang cepat 31 – 61 menit	1%
8	Pulang cepat 61 – 91 menit	1,25%
9	Pulang cepat lebih dari 91 menit	1,50%
10	Cuti bersalin anak ke 3, 30 hari pertama	40%
11	Cuti bersalin anak ke 3, 30 hari kedua	70%
12	Cuti bersalin anak ke 3, 30 hari ketiga	80%
13	Cuti sakit 3 hari – 6 bulan	2,50% (Per Hari)
14	Cuti sakit 6 – 18 bulan	90%
15	Izin tidak masuk kerja	2,50%
16	Cuti alasan penting	2,50% (Perhari)

Sumber : Peraturan Kemenkumham RI No.33 Tahun 2017

Berbagai pemotongan tunjangan kinerja tersebut membuat pegawai yang berhalangan hadir karena sakit atau halangan lainnya lebih memilih untuk mengambil hak cuti 12 hari.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014:424) : “Kepuasan kerja dapat dilihat dari perilaku atau gejala yang timbul dari pegawai salah satunya yaitu kesetiaan (*loyalty*) ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar”. Sebagaimana pegawai Rutan tetap menjalankan kebijakan sesuai yang telah diatur oleh peraturan Kemenkumham No.33 tahun 2017 sebagai tindakan dengan tujuan agar pegawai disiplin.

Pengukuran kinerja pegawai pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

**Tabel 1.5**  
**Rutan Kelas IIA Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja**  
**Tahun 2017-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja (%)</b>	<b>Naik/Turun (%)</b>	<b>Sebutan</b>
2017	83,00	-	Baik
2018	83,00	0,00	Baik
2019	84,50	1,81	Baik

Sumber : Rutan Kelas IIA Pontianak, Olahan 2019.

Dilihat dari Tabel 1.5 nilai prestasi kerja pegawai Tahun 2018 tidak mengalami perubahan sedangkan pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 1,81%. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. 91 – ke atas: sangat baik
2. 76 – 90: baik

3. 61 – 75: cukup
4. 51 – 60: kurang
5. 50 kebawah: buruk

Menurut Handoko (2014:201) : “Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres”.

Menurut Handoko (2014:195) : “Dalam banyak kasus memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinyus).

Keberhasilan dan keefektifan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ (1997) dalam Titisari (2014:5) : “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diartikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”. Menurut Titisari (2014:72) : “Variabel pembentuk *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Ini merupakan hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tunjangan organisasi”.

Stres kerja merupakan salah satu faktor pendorong dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pada penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan bahwa stres dalam kategori rendah akan memberikan dampak positif bagi pegawai dan sebaliknya jika stres terlalu besar akan mengancam kemampuan pegawai menghadapi lingkungannya, hubungan stres dan *organizational citizenship behavior* (OCB) akan dapat dilakukan jika pegawai mampu mengendalikan stres yang mengarahkan kearah positif. Selain itu menurut Titisari (2014:16) : “Faktor internal yang dapat membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja”. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kasubag Pengelolaan dapat disimpulkan yaitu mengenai kelebihan kapasitas WBP, penugasan kerja, jam kerja yang saat libur juga diharuskan masuk dan tentang mengenai pegawai yang berhalangan hadir.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Rutan Kelas IIA Pontianak”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Rutan Kelas IIA Pontianak?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembatasan masalah dalam penelitian ini lebih lebih terarah, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **A. Stres kerja dibatasi pada:**

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

### **B. Kepuasan kerja dibatasi pada:**

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap pembayaran
- c. Kepuasan terhadap promosi
- d. Kepuasan terhadap supervisi

- e. Kepuasan terhadap teman sekerja.

C. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dibatasi pada:

- a. *Altruism*
- b. *Civic virtue*
- c. *Conscientiousness*
- d. *Courtesy*
- e. *Sportsmanship*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Rutan Kelas IIA Pontianak.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya stres kerja, kepuasan kerja dan OCB.

2. Bagi Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas IIA Pontianak

Sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas IIA Pontianak untuk mengelola sumber daya manusia terkait permasalahan yang berhubungan dengan Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif dalam

memberikan informasi serta menjadi bahan rujukan ataupun referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2018:93) : “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Menurut Zainal, dkk (2015:724) : “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”.

Sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan adalah sebagai berikut (2014:201) :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Menurut Hamali (2016:203) : “Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya”.



Smith, Kendall dan Hulin dalam Luthans (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:70) menyebutkan terdapat lima dimensi sebagai sumber kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap pembayaran
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap supervisi
5. Kepuasan terhadap teman sekerja

Menurut Organ (1997) dalam Titisari (2014:5) : “*Organizational citizenship behavior* (OCB) diartikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”. Dimensi primer dari *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) yaitu :

1. *Altruism*, yaitu perilaku yang membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan Prabandewi dan Indrawati (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Gender* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT BPR Pedungan Bali” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi

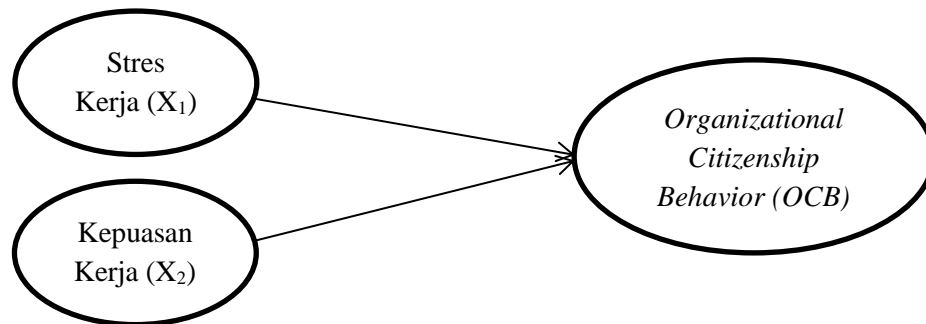
berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT BPR Pedungan Bali. *Gender* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.BPR Pedungan (terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan *gender* di PT BPR Pedungan).

2. Penelitian yang dilakukan Pemayun dan Wibawa (2017) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Koperasi Pemerintahan Provinsi Bali” menyimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Kantor Dinas Koperasi Pemerintahan Provinsi Bali. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Dinas Koperasi Pemerintahan Provinsi Bali.
3. Penelitian yang dilakukan Prasasti dan Yuniawan (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Departemen Spinning PT Daya Manunggal Salatiga)” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan lingkungan kerja non-fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasional yang menjadi variabel intervening secara signifikan akan mengurangi pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil dari penelitian-penelitian

terdahulu maka fokus penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Dapat dilihat pada gambar 1.1 bahwa yang menjadi variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

## **G. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:3) : “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Siregar (2018:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

### **2. Teknik pengumpulan data**

Data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2018:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun cara mendapatkan data primer yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1). Wawancara**

Menurut Sugiyono (2018 :188) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kasubag Pengelolaan Rutan Kelas IIA Pontianak bertujuan untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang terjadi.

#### **2). Kuesioner**

Sugiyono (2018 : 193) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada pegawai Rutan Kelas IIA Pontianak.

### **b. Data Sekunder**

Menurut Siregar (2018:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian antara lain : data jumlah pegawai, nilai prestasi kerja pegawai, jumlah absensi pegawai, dan lain-lain.

### 3. Populasi dan sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018 : 119) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 Pegawai Negeri Sipil Rutan Kelas IIA Pontianak.

#### b. Sampel

Sugiyono (2018:120) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

N = populasi

n = sampel

e = perkiraan tingkat kesalahan

Sumber : Siregar (2018:61)

Dalam penelitian ini perkiraan tingkat kesalahan yang digunakan adalah 5%. Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel minimal yang diambil dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{104}{1+104(0,05)^2} = 82,54 \text{ menjadi } 83 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui besarnya sampel minimal dalam penelitian ini adalah 83 pegawai. Dengan demikian peneliti menentukan jumlah sampel adalah sebanyak 83 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah metode *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2018:125) : “*Sampling Purposive* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bukan Kepala Rutan
2. Semua Sub Seksi Pelayanan Tahanan
3. Semua Sub Seksi Pengelolaan
4. Semua Sub Seksi Bimbingan Kegiatan
5. Sebagian Sub Seksi Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR)

#### **4. Variabel Penelitian**

##### **a. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2017:68) : “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi yaitu Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

##### **b. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2017:68) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 5. Skala Pengukuran Variabel

Skala yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018 : 136) :

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini:

**Tabel 1.6**  
**Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
4	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018 : 148) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Uji instrumen dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Korelasi Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan masing-masing skor item skor total.

Menurut Sujarweni (2019:192) : “Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r\text{ tabel} < r\text{ hitung}$  maka valid dan jika  $r\text{ tabel} > r\text{ hitung}$  maka tidak valid”.

### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192) : “Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap sebuah butir pertanyaan. Jika nilai  $\text{Alpha} > 0,60$  maka reliabel”.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Thoifah (2016:221) : “Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang dipergunakan berdistribusi normal. Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya”. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*.



Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymp.Sig*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka populasi berdistribusi normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi normal.

Sumber: Thoifah (2016:221)

## 2) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107) : “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Menurut Ghozali (2009) dalam Thoifah (2016:221) :

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk bebas dari masalah multikolonieritas, nilai *tolerance* harus  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ .

## 3) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2018:178) : “Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linearity*. Pengambilan keputusan pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka ada hubungan linier
- b) Jika signifikansi *deviation from linearity*  $\leq 0,05$  maka tidak

ada hubungan linier.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Thoifah (2016:107) : “Analisis regresi berganda yaitu analisis yang melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel dependen”. Analisis regresi linier berganda pengujiannya menggunakan bantuan *software* SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistik.

Rumus regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Thoifah (2016:220).

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (*organizational citizenship behavior*)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama (stres kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua (kepuasan kerja)

### d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2018:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah kedua variabel”.

Metode yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien korelasi *pearson product moment*. Tingkat korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut ini:

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No.	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah

**Tabel 1.7**  
**(Lanjutan)**

3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2018:337)

**e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Siregar (2018:338) : “Koefisien determinasi (KD) angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Menurut Siregar (2018:338) rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

**f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2013:171): “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi dependen”.

Uji F digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variable secara simultan atau serentak terhadap variable terikat yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  yang dihasilkan oleh regresi linier berganda dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=5\%$ . Sumber: Thoifah (2016:223)

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

Ho : Stres dan kepuasan kerja secara simultan atau serentak tidak berpengaruh terhadap OCB.

Ha : Stres dan kepuasan kerja secara simultan atau serentak berpengaruh terhadap OCB.

Kriteria hasil perhitungan :

1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau apabila nilai signifikansi kurang dari 5% maka Ho ditolak sebaliknya Ha diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

2)  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau apabila nilai signifikansi lebih dari 5% maka Ho diterima sebaliknya Ha ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

#### **g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)**

Menurut Ghazali (2013:171) : “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.”

Menurut Thoifah (2016:223) : “Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha=5\%$ ”. Maka pengajuan hipotesis seperti berikut:

1) Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*:

Ho : Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap OCB.

Ha : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB.

Pengambilan keputusan :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau apabila nilai signifikansi kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
  - b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau apabila nilai signifikansi lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 2) Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*:

$H_0$  : Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap OCB.

$H_a$  : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB.

Pengambilan Keputusan :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau apabila nilai signifikansi kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau apabila nilai signifikansi lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah peneliti paparkan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai Rutan kelas IIA Pontianak sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 22 – 26, berpendidikan SMA, berada pada Kesatuan Pengaman Rutan (KPR) dengan golongan/ruang II/A, memiliki masa kerja selama 2 sampai dengan 5 tahun, memiliki penghasilan per bulan antara Rp. 5.950.000,00 – Rp. 7.099.999,00 sudah kawin dan mempunyai tanggungan 2 sampai dengan 3 orang.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 0,813 + 0,004X_1 + 0,790X_2$ .
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,763 yang artinya stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) PNS di Rutan Kelas IIA Pontianak.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,582, artinya stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $55,667 > 3,11$  sedangkan untuk tingkat signifikansi dengan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima dengan kata lain stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

6. Berdasarkan hasil uji pengaruh parsial (Uji t) menunjukkan nilai signifikan pada variabel stres kerja (X1) sebesar  $0,971 > 0,05$  dan t hitung  $0,036 < t$  tabel  $1,99006$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Pada variabel kepuasan kerja (X2) nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $10,081 > t$  tabel  $1,99006$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sebaiknya Rutan Kelas IIA Pontianak memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan memperbaiki sistem promosi agar dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi sehingga pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Bagi peneliti lainnya dapat melakukan tindak lanjut penelitian khususnya menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Rutan Kelas IIA Pontianak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan*. Undip, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers, Depok.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi. Pendekatan Riset*. Sinar Akademika dan Media Nusa Creative, Malang.
- Pemayun, I Nyoman Gede Tangkas dan I Made Artha Wibawa, 2017. Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Koperasi Pemerintah Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6 (9), 5088 – 5115.
- Peraturan Kemenkum dan HAM RI No.33 Tahun 2017. *Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Menteri dan Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM*.
- Peraturan Pemerintah (PP) No.15 Tahun 2019. *Tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.
- Prabandewi, Putu Aditya dan Ayu Desi Indrawati, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT.BPR Pedungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5 (10), 6517 – 6547.
- Prasasti, Vivin Tri dan Ahyar Yuniawan. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT.Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol.6 (1), 1-14.



- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Seputra, Yulius Eka Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2018. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Thoifah, I'anutut. 2016. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Madani, Malang.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo, I Gede Putro, Gede Riana dan Made Surya Putra, 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.4 (02), 125 – 145.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.

**LAMPIRAN 1**

**POTONGAN TUNJANGAN KINERJA**

**WASPADA PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA** (7)

NO	URAIAN	POTONGAN	KETERANGAN
1)	TIDAK MASUK KERJA / TANPA KETERANGAN	5%	
2)	TERLAMBAT 1 S.D 31 MENIT	0,5%	
3)	TERLAMBAT 31 S.D 61 MENIT	1%	
4)	TERLAMBAT 61 S.D 91 MENIT	1,25%	
5)	TERLAMBAT LEBIH DARI 91 MENIT	1,5%	
6)	PULANG CEPAT 1 S.D 31 MENIT	0,5%	
7)	PULANG CEPAT 31 S.D 61 MENIT	1%	
8)	PULANG CEPAT 61 S.D 91 MENIT	1,25%	
9)	PULANG CEPAT LEBIH DARI 91 MENIT	1,5%	
10)	CUTI BERSALIN ANAK KE 3, 30 HARI PERTAMA	40%	
11)	CUTI BERSALIN ANAK KE 3, 30 HARI KEDUA	70%	
12)	CUTI BERSALIN ANAK KE 3, 30 HARI KETIGA	80%	
13)	CUTI SAKIT 3 HARI S.D 6 BULAN	2,5 %	PER HARI
14)	CUTI SAKIT 6 S.D 18 BULAN	90%	
15)	IZIN TIDAK MASUK KERJA	2,5%	
16)	CUTI ALASAN PENTING	2,5%	PER HARI

**DASAR HUKUM : PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 33 TAHUN 2017 TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI MENTERI DAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM.**

## LAMPIRAN 2

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI NEGERI SIPIL RUTAN KELAS IIA PONTIANAK

---

#### Pengantar

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Pegawai Rutan Kelas IIA Pontianak**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kuesioner ini diajukan dalam rangka penelitian sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi sebagai salah satu syarat Strata 1 (S1). Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data ialah menyebarkan kuesioner kepada responden. Seluruh data dan jawaban akan dirahasiakan, untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab daftar pertanyaan ini sesuai dengan petunjuk pengisian serta sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Saya ucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mendukung penelitian ini.

#### A. Identitas Peneliti

Nama : Nanda Andriani

NIM : 161310642

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Pontianak

#### B. Identitas Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut terlebih dahulu.

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Bagian :

Golongan/Ruang :

Masa Kerja :

Penghasilan Per Bulan :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

#### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang/ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- c. Terdapat 5 alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert yaitu **Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.**
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya untuk keperluan penelitian, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

## DAFTAR KUESIONER

### A. Kuesioner Stres Kerja

No	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Beban kerja yang berlebihan</b>						
1	Keadaan warga binaan pemasyarakatan (WBP) yang padat membuat beban kerja saya lebih tinggi.					
2	Saya dituntut berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan saya.					
<b>Tekanan atau desakan waktu</b>						
3	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Jam kerja saya sering ditambahkan karena adanya pergantian shift yang tidak tepat waktu.					
5	Saya diberikan waktu istirahat yang kurang dari yang saya butuhkan.					
<b>Kualitas supervisi yang jelek</b>						
6	Atasan tidak memberikan intruksi yang cukup jelas.					
7	Saya tidak diawasi dengan baik sehingga sering melakukan kesalahan.					
8	Atasan jarang memberikan pengarahan kepada saya.					
<b>Iklm politis yang tidak aman</b>						
9	Saya merasa resah karena adanya persaingan yang tidak sehat antar rekan kerja untuk memperebutkan kedudukan jabatan/kekuasaan.					
10	Saya khawatir akan kehilangan jabatan di instansi ini.					
<b>Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab</b>						
11	Saya tidak diberi wewenang penuh untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas.					
12	Saya tidak diperbolehkan menentukan metode kerja yang saya gunakan dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Kemenduaan Peranan (<i>Role Ambiguity</i>)</b>						
13	Saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya					

	dikerjakan lebih dari satu orang tetapi saya kerjakan sendiri.					
14	Saya sering diberi pekerjaan yang seharusnya bukan merupakan tugas saya.					
<b>Konflik antar pribadi, antar kelompok</b>						
15	Saya sering marah-marah ke rekan kerja.					
16	Konflik dengan rekan sekerja dalam hal tugas dan tanggungjawab mengakibatkan kerja saya tidak optimal.					
17	Saya terkadang bersitegang dalam berintegrasi dengan rekan kerja.					
<b>Frustrasi</b>						
18	Saya sulit memenuhi standar kinerja.					
19	Saya merasa tidak dapat melakukan tugas-tugas saya dengan baik.					
20	Saya merasa tidak siap memikul tanggung jawab yang lebih tinggi					
<b>Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai</b>						
21	Saya merasa penilaian yang dilakukan atas pekerjaan saya tidak adil.					
22	Atasan jarang memberikan evaluasi atas hasil kerja saya.					
23	Saya kurang diinformasikan mengenai prestasi kerja saat ini.					
<b>Perbedaan antara nilai-nilai instansi dan pegawai</b>						
24	Saya merasa ada pertentangan antara nilai-nilai (keyakinan) saya dengan apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.					
25	Saya harus melakukan sesuatu dalam pekerjaan yang bertentangan dengan hati nurani saya.					
26	Saya sering merasa harus melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang bertentangan dengan pertimbangan saya yang sebenarnya lebih baik.					
<b>Berbagai bentuk perubahan</b>						
27	Adanya perubahan kebijakan membuat saya merasa tertekan.					
28	Adanya perubahan peraturan di tempat saya bekerja membuat saya bingung.					

## B. Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</b>						
1	Tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan bidang atau kemampuan yang saya miliki, sehingga saya merasa puas.					
2	Pekerjaan saya sekarang membuat saya bermanfaat bagi masyarakat sehingga, saya merasa puas.					
<b>Kepuasan terhadap pembayaran</b>						
3	Gaji yang saya terima cukup untuk membiayai kebutuhan saya dan keluarga saya, sehingga saya merasa puas.					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab, sehingga saya merasa puas.					
5	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya, sehingga masa depan saya terjamin					
6	Tunjangan kinerja yang saya terima sesuai dengan tugas atau beban kerja yang dilimpahkan terhadap saya.					
<b>Kepuasan terhadap promosi</b>						
7	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir, sehingga saya merasa puas.					
8	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					
9	Saya merasa puas bekerja di Rutan kelas IIA Pontianak karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir.					
10	Saya memiliki kesempatan untuk naik pangkat atau jabatan, sehingga saya merasa puas.					
<b>Kepuasan terhadap supervisi</b>						
11	Atasan saya peduli terhadap ide, saran dan gagasan, sehingga saya merasa puas.					
12	Petunjuk yang diberikan atasan mudah untuk dipahami dan dilaksanakan, sehingga saya merasa puas.					
13	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, sehingga saya merasa puas.					
14	Atasan sering menasehati saya, sehingga saya merasa puas.					

Kepuasan terhadap teman sekerja					
15	Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab, sehingga saya merasa puas.				
16	Teman sekerja saya bersedia membantu apabila saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, sehingga saya merasa puas.				
17	Rekan kerja saya memberikan dukungan cukup kepada saya, sehingga saya merasa puas.				
18	Rekan kerja saya dapat diteladani, sehingga saya merasa puas.				

### C. Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Altruism</i>						
1	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.					
2	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk.					
3	Saya bersedia untuk bekerja lembur karena membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya meskipun tanpa mendapatkan imbalan.					
<i>Civic virtue</i>						
4	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan Rutan Kelas IIA Pontianak.					
5	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi Rutan Kelas IIA Pontianak.					
6	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan Rutan Kelas IIA Pontianak.					
<i>Conscientiousness</i>						
7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.					
8	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.					
9	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama.					
<i>Courtesy</i>						
10	Saya selalu bersedia bertukar pikiran mengenai pekerjaan dengan rekan kerja.					



11	Saya mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.					
12	Saya bersedia mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
13	Saya sangat menghargai pendapat rekan kerja.					
14	Saya selalu bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan.					
<b><i>Sportmanship</i></b>						
15	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja.					
16	Saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan di tempat kerja.					
17	Jika Rutan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, maka saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.					
18	Saya lebih mengutamakan kepentingan Rutan Kelas IIA meskipun akan mengorbankan kepentingan pribadi.					

LAMPIRAN 3

DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Bagian	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Gaji Per Bulan	Status	Tanggung
1	P	48 tahun	SMA	Kasubsi Pengelolaan	III/b	27 tahun	± Rp.8.000.000	Kawin	3
2	L	37 tahun	SMA	Pengelolaan	II/d	12 tahun	± Rp.7.000.000	Kawin	2
3	P	35 tahun	SMA	Pengelolaan	II/c	13 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	1
4	L	24 tahun	SMA	Pengelolaan	II/a	2 tahun	± Rp.6.000.000	Belum Kawin	0
5	L	30 tahun	SMA	Pengelolaan	II/c	8 tahun	± Rp.6.000.000	Duda	0
6	L	36 tahun	SMA	Pengelolaan	II/c	9 tahun	± Rp.7.000.000	Kawin	2
7	L	25 tahun	SMA	Pengelolaan	II/a	4 tahun	± Rp.6.000.000	Belum Kawin	0
8	P	26 tahun	SMA	Pengelolaan	II/a	2 tahun	± Rp.6.000.000	Kawin	0
9	P	26 tahun	SMA	Pengelolaan	II/a	2 tahun	± Rp.6.000.000	Kawin	0
10	P	34 tahun	S1	Pengelolaan	III/a	12 tahun	± Rp.7.000.000	Kawin	3
11	L	37 tahun	S1	Pengelolaan	III/a	12 tahun	± Rp.7.000.000	Kawin	2
12	L	33 tahun	S1	Kasubsi Pelayanan	III/a	14 tahun	± Rp.8.000.000	Kawin	3
13	L	30 tahun	SMA	Pelayanan	II/a	3 tahun	± Rp.5.000.000	Kawin	0
14	L	37 tahun	S1	Pelayanan	III/b	12 tahun	± Rp.7.000.000	Kawin	3
15	L	26 tahun	SMA	Pelayanan	II/a	3 tahun	± Rp.6.000.000	Kawin	2
16	L	50 tahun	D3	Pelayanan	III/b	30 tahun	± Rp. 8.000.000	Kawin	3
17	L	34 tahun	D4	Pelayanan	III/a	12 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
18	L	25 tahun	SMA	Pelayanan	II/a	3 tahun	± Rp. 6.200.000	Kawin	2
19	L	29 tahun	SMA	Pelayanan	II/a	3 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
20	P	33 tahun	S1	Pelayanan	III/b	13 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
21	L	35 tahun	SMA	Pelayanan	II/d	13 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	3
22	L	44 tahun	S1	Pelayanan	IV/b	17 tahun	± Rp. 14.000.000	Kawin	3
23	P	40 tahun	D3	Pelayanan	III/b	13 tahun	± Rp. 8.000.000	Kawin	3
24	L	26 tahun	SMA	Pelayanan	II/a	3 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
25	L	30 tahun	SMA	Pelayanan	II/a	3 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	0
26	L	28 tahun	S1	Pelayanan	II/a	3 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	2
27	L	41 tahun	SMA	Pelayanan	II/d	15 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
28	L	23 tahun	S1	Pelayanan	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
29	L	55 tahun	SMA	Pelayanan	III/b	29 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	2
30	L	31 tahun	S1	Pelayanan	II/b	10 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	1
31	L	54 tahun	SMA	Kasubsi Bimker	III/b	30 tahun	± Rp. 8.000.000	Kawin	4

32	L	53 tahun	SMA	Bimker	III/b	27 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	6
33	L	27 tahun	SMA	Bimker	II/a	3 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
34	L	53 tahun	SMA	Bimker	III/b	26 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	5
35	L	54 tahun	SMA	Bimker	III/b	28 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	3
36	L	38 tahun	SMA	Kasubsi KPR	III/b	15 tahun	± Rp. 8.000.000	Kawin	3
37	L	26 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	0
38	L	28 tahun	SMA	KPR	II/a	3 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	2
39	L	55 tahun	SMP	KPR	III/b	30 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	3
40	L	47 tahun	SMA	KPR	III/b	26 tahun	± Rp. 7.000.000	Duda/Belum Kawin	4
41	L	25 tahun	SMA	KPR	III/b	25 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	3
42	P	32 tahun	S1	KPR	III/a	12 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	0
43	L	40 tahun	S1	KPR	III/a	15 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	4
44	L	40 tahun	SMA	KPR	III/a	15 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
45	L	24 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	2
46	L	26 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
47	L	23 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
48	L	29 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Kawin	0
49	L	28 tahun	SMA	KPR	II/b	5 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	0
50	L	36 tahun	SMA	KPR	II/c	10 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	2
51	L	25 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
52	L	28 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	0
53	L	36 tahun	SMA	KPR	II/c	8 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
54	L	28 tahun	S1	KPR	II/a	3 tahun	± Rp. 5.000.000	Kawin	3
55	P	35 tahun	SMA	KPR	II/c	13 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	3
56	L	25 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
57	L	28 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	0
58	L	27 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	2
59	L	42 tahun	D3	KPR	II/d	15 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	3
60	L	25 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
61	L	29 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Duda/Belum Kawin	2
62	L	22 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
63	L	40 tahun	SMA	KPR	II/c	16 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
64	L	53 tahun	SMA	KPR	III/b	30 tahun	± Rp. 8.000.000	Kawin	4
65	L	34 tahun	SMA	KPR	II/c	11 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	3
66	L	39 tahun	S1	KPR	III/a	12 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	3

67	L	38 tahun	SMA	KPR	II/c	14 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
68	L	28 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Kawin	0
69	L	34 tahun	SMA	KPR	II/d	13 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
70	L	24 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Belum Kawin	0
71	L	22 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
72	L	33 tahun	SMA	KPR	II/c	12 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
73	L	31 tahun	SMA	KPR	II/c	9 tahun	± Rp. 7.000.000	Kawin	2
74	L	26 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	1
75	L	26 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Kawin	1
76	L	26 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Kawin	0
77	L	23 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
78	L	23 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
79	L	24 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 4.800.000	Belum Kawin	0
80	L	28 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 6.000.000	Kawin	2
81	L	23 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
82	L	24 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0
83	L	24 tahun	SMA	KPR	II/a	2 tahun	± Rp. 5.000.000	Belum Kawin	0

LAMPIRAN 4

TABULASI KUESIONER STRES KERJA (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1 Total	X1 Rata-Rata
1	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	97	3.464
2	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	93	3.321
3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3.250
4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	97	3.464
5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3.250
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.143
7	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	90	3.214
8	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	97	3.464
9	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	96	3.429
10	5	5	5	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	90	3.214
11	5	5	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	92	3.286
12	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	5	5	4	90	3.214
13	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	92	3.286
14	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	92	3.286
15	5	4	4	3	3	2	1	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76	2.714
16	3	3	5	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	81	2.893
17	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	5	96	3.429
18	5	5	5	3	3	2	1	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	88	3.143
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	88	3.143
20	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	89	3.179
21	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	67	2.393
22	5	5	5	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	88	3.143
23	5	5	5	3	3	4	2	3	3	5	3	5	4	4	1	4	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	5	92	3.286
24	2	5	4	3	2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	70	2.500
25	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	3.071
26	5	5	5	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	1	1	3	3	4	3	3	4	5	4	89	3.179
27	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	91	3.250

28	5	5	5	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	5	5	90	3.214	
29	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	102	3.643	
30	5	5	5	3	3	1	4	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	4	96	3.429	
31	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	3	86	3.071	
32	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	4	4	2	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	81	2.893
33	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	2	89	3.179
34	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	3	3	86	3.071
35	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	3	86	3.071	
36	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	102	3.643
37	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	97	3.464
38	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	5	97	3.464
39	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	104	3.714
40	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	3	3	107	3.821
41	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	100	3.571
42	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	102	3.643
43	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	96	3.429
44	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	90	3.214
45	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	95	3.393
46	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	83	2.964	
47	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	83	2.964	
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	86	3.071	
49	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.143	
50	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	89	3.179	
51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	2.893	
52	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	91	3.250
53	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	104	3.714
54	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	93	3.321	
55	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	100	3.571	
56	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	3	1	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	99	3.536	
57	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	5	5	5	3	3	88	3.143
58	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	98	3.500
59	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	92	3.286
60	5	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	88	3.143	

61	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	86	3.071		
62	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	98	3.500
63	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.143	
64	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	2.357	
65	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.143	
66	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	97	3.464	
67	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.143	
68	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	86	3.071	
69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.143	
70	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	100	3.571
71	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	95	3.393	
72	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93	3.321	
73	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	99	3.536	
74	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	95	3.393	
75	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	93	3.321	
76	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	94	3.357	
77	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	81	2.893
78	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	80	2.857
79	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	103	3.679	
80	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	90	3.214	
81	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82	2.929
82	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	98	3.500	
83	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	96	3.429	
<b>Total</b>	<b>378</b>	<b>382</b>	<b>362</b>	<b>279</b>	<b>266</b>	<b>254</b>	<b>242</b>	<b>250</b>	<b>272</b>	<b>264</b>	<b>265</b>	<b>278</b>	<b>267</b>	<b>224</b>	<b>245</b>	<b>236</b>	<b>237</b>	<b>229</b>	<b>245</b>	<b>239</b>	<b>252</b>	<b>266</b>	<b>265</b>	<b>259</b>	<b>283</b>	<b>276</b>	<b>289</b>	<b>289</b>	<b>7554</b>	<b>269.786</b>

LAMPIRAN 5

TABULASI KUESIONER KEPUASAN KERJA (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2 Total	X2 Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	85	4.72
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3.89
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	83	4.61
14	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	69	3.83
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	82	4.56
16	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	4.83
17	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4.72
18	4	4	2	4	4	4	3	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	68	3.78
19	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73	4.06



20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
22	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	4	76	4.22
23	5	5	4	4	4	4	2	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	76	4.22
24	5	5	2	4	3	4	2	1	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	64	3.56
25	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4.61
26	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	77	4.28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
28	5	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	67	3.72
29	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	74	4.11
30	5	5	1	5	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	66	3.67
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.94
33	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	4.83
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
36	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	80	4.44
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	82	4.56
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
40	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	78	4.33
41	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	77	4.28
42	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	4	76	4.22
43	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	80	4.44

44	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84	4.67
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71	3.94
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	85	4.72
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
56	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4.61
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
62	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	77	4.28
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00

68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
70	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	67	3.72
71	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	4	76	4.22
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
<b>Total</b>	<b>360</b>	<b>368</b>	<b>349</b>	<b>361</b>	<b>359</b>	<b>356</b>	<b>343</b>	<b>331</b>	<b>346</b>	<b>359</b>	<b>351</b>	<b>355</b>	<b>349</b>	<b>348</b>	<b>369</b>	<b>370</b>	<b>368</b>	<b>359</b>	<b>6401</b>	<b>355.61</b>

LAMPIRAN 6

TABULASI KUESIONER *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y Total	Y Rata-Rata
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.94
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4.89
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
9	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	84	4.67
10	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3.72
11	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3.78
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
13	5	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	71	3.94
14	5	4	3	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	73	4.06
15	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	81	4.50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
18	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	73	4.06
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	81	4.50

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
22	5	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	72	4.00
23	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	78	4.33
24	5	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71	3.94
25	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4.28
26	5	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	72	4.00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
28	5	4	3	4	4	4	4	5	2	3	5	4	5	4	4	4	4	4	72	4.00
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.94
30	5	5	3	3	5	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	4.28
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
32	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	78	4.33
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	79	4.39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
36	5	1	5	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	5	5	71	3.94
37	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4.89
38	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4.61
39	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	81	4.50
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	76	4.22
41	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	77	4.28
42	5	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	72	4.00
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	83	4.61

44	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	79	4.39
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
47	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64	3.56
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
50	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67	3.72
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
54	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67	3.72
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	87	4.83
57	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	80	4.44
58	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	71	3.94
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
62	5	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	72	4.00
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
64	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	3.83
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00

68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	70	3.89
69	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	66	3.67
70	5	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	62	3.44
71	5	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	72	4.00
72	5	2	2	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3	74	4.11
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
74	4	1	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	58	3.22
75	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	66	3.67
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.94
77	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3.78
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
<b>Total</b>	<b>370</b>	<b>314</b>	<b>319</b>	<b>360</b>	<b>350</b>	<b>359</b>	<b>346</b>	<b>367</b>	<b>312</b>	<b>361</b>	<b>366</b>	<b>359</b>	<b>362</b>	<b>360</b>	<b>349</b>	<b>344</b>	<b>356</b>	<b>342</b>	<b>6296</b>	<b>349.78</b>

LAMPIRAN 7

VALIDITAS STRES KERJA (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20
X1.1	Pearson Correlation	1	.669**	.472**	.200	.074	.105	.166	.163	.014	.076	.088	.189	.231*	.200	.048	.259*	.216*	.209	.111	.1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.069	.506	.346	.133	.141	.901	.493	.430	.087	.036	.070	.669	.018	.049	.058	.318	.3
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	.669**	1	.515**	.170	.028	.082	.080	.167	.134	-.012	.289**	.046	.247*	.295**	.165	.408**	.294**	.329**	.140	.1
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.124	.804	.462	.474	.131	.228	.914	.008	.681	.024	.007	.136	.000	.007	.002	.208	.0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.472**	.515**	1	.204	.176	.007	-.014	.114	.086	-.015	.157	.117	.230*	.223*	-.106	.234*	.091	-.022	-.050	-.0
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.065	.112	.953	.901	.305	.441	.896	.157	.292	.036	.043	.338	.033	.413	.845	.651	.6
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.200	.170	.204	1	.596**	.346**	.312**	.365**	-.012	-.079	.122	.256*	.312**	.164	-.053	-.011	-.106	.011	.035	.1
	Sig. (2-tailed)	.069	.124	.065		.000	.001	.004	.001	.916	.476	.270	.020	.004	.140	.636	.919	.341	.921	.754	.2
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	.074	.028	.176	.596**	1	.465**	.358**	.357**	-.247*	-.180	.070	.285**	.116	.073	-.053	-.155	-.217*	.085	.123	.1
	Sig. (2-tailed)	.506	.804	.112	.000		.000	.001	.001	.024	.103	.531	.009	.296	.513	.632	.161	.049	.443	.268	.1
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	.105	.082	.007	.346**	.465**	1	.545**	.446**	-.080	.169	-.159	.167	-.089	-.145	.080	.079	-.036	.068	-.027	.0
	Sig. (2-tailed)	.346	.462	.953	.001	.000		.000	.000	.473	.127	.150	.132	.425	.191	.471	.477	.748	.543	.809	.9
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.7	Pearson Correlation	.166	.080	-.014	.312**	.358**	.545**	1	.590**	.104	.293**	-.026	.010	.013	-.108	.221*	.099	.203	-.069	.009	.0
	Sig. (2-tailed)	.133	.474	.901	.004	.001	.000		.000	.348	.007	.814	.928	.910	.331	.045	.371	.066	.536	.934	.3
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.8	Pearson Correlation	.163	.167	.114	.365**	.357**	.446**	.590**	1	.214	.231*	.182	.330**	.258*	.026	.098	.272*	.113	-.103	-.024	.1
	Sig. (2-tailed)	.141	.131	.305	.001	.001	.000	.000		.052	.036	.100	.002	.019	.818	.380	.013	.311	.352	.831	.1
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.9	Pearson Correlation	.014	.134	.086	-.012	-.247*	-.080	.104	.214	1	.362**	.305**	.026	.144	.095	.162	.305**	.370**	-.070	-.057	.1
	Sig. (2-tailed)	.901	.228	.441	.916	.024	.473	.348	.052		.001	.005	.818	.195	.395	.142	.005	.001	.531	.608	.2
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.10	Pearson Correlation	.076	-.012	-.015	-.079	-.180	.169	.293**	.231*	.362**	1	-.061	.071	-.049	-.185	.086	.313**	.276*	.037	.125	.0



	Sig. (2-tailed)	.493	.914	.896	.476	.103	.127	.007	.036	.001		.586	.523	.660	.093	.439	.004	.012	.742	.261	.9	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.11	Pearson Correlation	.088	.289**	.157	.122	.070	-.159	-.026	.182	.305**	-.061	1	.404**	.578**	.528**	.081	.092	-.019	.046	-.047	.0	
	Sig. (2-tailed)	.430	.008	.157	.270	.531	.150	.814	.100	.005	.586		.000	.000	.000	.465	.409	.863	.678	.670	.5	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.12	Pearson Correlation	.189	.046	.117	.256*	.285**	.167	.010	.330**	.026	.071	.404**	1	.486**	.335**	-.162	-.025	-.300**	-.151	-.198	-.0	
	Sig. (2-tailed)	.087	.681	.292	.020	.009	.132	.928	.002	.818	.523	.000		.000	.002	.144	.826	.006	.174	.072	.4	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.13	Pearson Correlation	.231*	.247*	.230*	.312**	.116	-.089	.013	.258*	.144	-.049	.578**	.486**	1	.643**	-.160	.125	-.128	.037	-.054	.1	
	Sig. (2-tailed)	.036	.024	.036	.004	.296	.425	.910	.019	.195	.660	.000	.000		.000	.149	.262	.250	.738	.625	.3	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.14	Pearson Correlation	.200	.295**	.223*	.164	.073	-.145	-.108	.026	.095	-.185	.528**	.335**	.643**	1	-.129	.083	-.133	.021	-.109	-.0	
	Sig. (2-tailed)	.070	.007	.043	.140	.513	.191	.331	.818	.395	.093	.000	.002	.000		.246	.456	.229	.852	.327	.9	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.15	Pearson Correlation	.048	.165	-.106	-.053	-.053	.080	.221*	.098	.162	.086	.081	-.162	-.160	-.129	1	.325**	.536**	.478**	.482**	.35	
	Sig. (2-tailed)	.669	.136	.338	.636	.632	.471	.045	.380	.142	.439	.465	.144	.149	.246		.003	.000	.000	.000	.0	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.16	Pearson Correlation	.259*	.408**	.234*	-.011	-.155	.079	.099	.272*	.305**	.313**	.092	-.025	.125	.083	.325**	1	.591**	.200	.205	.1	
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.033	.919	.161	.477	.371	.013	.005	.004	.409	.826	.262	.456	.003		.000	.070	.062	.0	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.17	Pearson Correlation	.216*	.294**	.091	-.106	-.217*	-.036	.203	.113	.370**	.276*	-.019	-.300**	-.128	-.133	.536**	.591**	1	.431**	.513**	.34	
	Sig. (2-tailed)	.049	.007	.413	.341	.049	.748	.066	.311	.001	.012	.863	.006	.250	.229	.000	.000		.000	.000	.0	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.18	Pearson Correlation	.209	.329**	-.022	.011	.085	.068	-.069	-.103	-.070	.037	.046	-.151	.037	.021	.478**	.200	.431**	1	.727**	.49	
	Sig. (2-tailed)	.058	.002	.845	.921	.443	.543	.536	.352	.531	.742	.678	.174	.738	.852	.000	.070	.000		.000	.0	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.19	Pearson Correlation	.111	.140	-.050	.035	.123	-.027	.009	-.024	-.057	.125	-.047	-.198	-.054	-.109	.482**	.205	.513**	.727**	1	.62	
	Sig. (2-tailed)	.318	.208	.651	.754	.268	.809	.934	.831	.608	.261	.670	.072	.625	.327	.000	.062	.000	.000		.0	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.20	Pearson Correlation	.106	.185	-.054	.119	.176	.010	.096	.154	.120	.004	.072	-.075	.112	-.005	.352**	.194	.340**	.497**	.623**		
	Sig. (2-tailed)	.339	.094	.630	.284	.112	.929	.389	.164	.279	.971	.520	.499	.315	.966	.001	.078	.002	.000	.000		
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
X1.21	Pearson Correlation	.057	-.046	-.054	.141	.084	.399**	.168	.134	-.172	.203	-.430**	.111	-.167	-.278*	.036	.015	.116	.205	.295**	.2	

	Sig. (2-tailed)	.607	.679	.628	.205	.449	.000	.128	.228	.119	.065	.000	.317	.132	.011	.745	.896	.298	.063	.007	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.22	Pearson Correlation	.240*	.296**	.278*	.184	.069	.046	.061	.153	.159	-.031	.082	.157	.355**	.115	.129	.208	.182	.187	.128	.115
	Sig. (2-tailed)	.029	.007	.011	.096	.537	.680	.582	.166	.151	.781	.459	.157	.001	.298	.246	.059	.100	.091	.249	.229
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.23	Pearson Correlation	.357**	.293**	.326**	.382**	.131	.196	.185	.418**	.119	-.040	.130	.208	.368**	.067	.029	.333**	.111	-.017	.003	.215
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.003	.000	.236	.075	.095	.000	.283	.719	.241	.060	.001	.549	.794	.002	.317	.877	.981	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.24	Pearson Correlation	.395**	.149	.089	.213	-.002	.180	.110	.022	-.033	.012	-.140	.148	.159	.045	.152	.066	.136	.206	.164	.215
	Sig. (2-tailed)	.000	.178	.425	.054	.986	.103	.322	.841	.764	.911	.205	.182	.150	.684	.169	.551	.220	.062	.139	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.25	Pearson Correlation	.324**	.022	.054	.054	.038	.127	.153	-.004	.066	.056	-.245*	.068	-.092	-.095	.021	.054	.091	.011	.067	.000
	Sig. (2-tailed)	.003	.846	.629	.629	.736	.253	.169	.974	.551	.615	.025	.541	.408	.392	.853	.628	.414	.923	.549	.629
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.26	Pearson Correlation	.350**	.185	.226*	.002	-.046	.060	.150	.099	.244*	.046	-.179	.040	-.131	-.056	.116	.226*	.284**	-.035	.049	.115
	Sig. (2-tailed)	.001	.094	.040	.987	.678	.591	.176	.374	.026	.677	.106	.721	.238	.614	.296	.040	.009	.751	.663	.215
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.27	Pearson Correlation	.403**	.306**	.463**	-.151	-.029	-.038	.260*	.106	.250*	.007	.106	.060	-.041	.051	.055	.195	.285**	-.053	-.117	-.115
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.172	.797	.731	.018	.342	.023	.946	.340	.592	.716	.650	.623	.077	.009	.634	.291	.115
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.28	Pearson Correlation	.537**	.453**	.381**	.083	-.022	.042	.250*	.224*	.329**	.254*	.204	.135	.190	.101	.116	.213	.334**	.114	.008	-.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.455	.842	.706	.022	.042	.002	.020	.065	.225	.085	.362	.298	.053	.002	.303	.939	.700
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.Total	Pearson Correlation	.640**	.591**	.454**	.382**	.248*	.321**	.450**	.513**	.359**	.290**	.267*	.306**	.382**	.230*	.356**	.541**	.510**	.354**	.337**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.024	.003	.000	.000	.001	.008	.015	.005	.000	.036	.001	.000	.000	.001	.002	.000



LAMPIRAN 8

VALIDITAS KEPUASAN KERJA (X2)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
X2.1	Pearson Correlation	1	.769**	.486**	.335**	.303**	.307**	.031	-.126	.008	.263*	.181	.305**	.20
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.005	.005	.778	.257	.946	.016	.101	.005	.06
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.2	Pearson Correlation	.769**	1	.597**	.456**	.387**	.397**	.088	-.033	.089	.307**	.239*	.333**	.17
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.429	.766	.425	.005	.030	.002	.11
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.3	Pearson Correlation	.486**	.597**	1	.402**	.659**	.597**	.391**	.448**	.311**	.371**	.471**	.490**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.00
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.4	Pearson Correlation	.335**	.456**	.402**	1	.840**	.698**	.297**	.261*	.256*	.613**	.343**	.394**	.22
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.006	.017	.019	.000	.002	.000	.04
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.5	Pearson Correlation	.303**	.387**	.659**	.840**	1	.813**	.467**	.478**	.385**	.633**	.507**	.555**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.6	Pearson Correlation	.307**	.397**	.597**	.698**	.813**	1	.385**	.438**	.339**	.547**	.518**	.579**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.00
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.7	Pearson Correlation	.031	.088	.391**	.297**	.467**	.385**	1	.880**	.780**	.450**	.746**	.716**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.778	.429	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.8	Pearson Correlation	-.126	-.033	.448**	.261*	.478**	.438**	.880**	1	.792**	.415**	.658**	.564**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.257	.766	.000	.017	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.00
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.9	Pearson Correlation	.008	.089	.311**	.256*	.385**	.339**	.780**	.792**	1	.501**	.688**	.657**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.946	.425	.004	.019	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.00
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8

X2.10	Pearson Correlation	.263*	.307**	.371**	.613**	.633**	.547**	.450**	.415**	.501**	1	.455**	.456**	.284**
	Sig. (2-tailed)	.016	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.11	Pearson Correlation	.181	.239*	.471**	.343**	.507**	.518**	.746**	.658**	.688**	.455**	1	.836**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.101	.030	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.12	Pearson Correlation	.305**	.333**	.490**	.394**	.555**	.579**	.716**	.564**	.657**	.456**	.836**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.13	Pearson Correlation	.203	.176	.375**	.226*	.399**	.354**	.712**	.541**	.741**	.284**	.783**	.835**	
	Sig. (2-tailed)	.065	.111	.000	.040	.000	.001	.000	.000	.000	.009	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.14	Pearson Correlation	.530**	.579**	.533**	.144	.269*	.179	.506**	.342**	.547**	.171	.529**	.610**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.194	.014	.106	.000	.002	.000	.123	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.15	Pearson Correlation	.414**	.517**	.226*	.532**	.493**	.352**	.167	-.014	.173	.514**	.388**	.521**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	.000	.000	.001	.132	.900	.118	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.16	Pearson Correlation	.402**	.537**	.274*	.560**	.519**	.491**	.129	-.039	.203	.461**	.306**	.463**	.270**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.244	.726	.066	.000	.005	.000	.010
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.17	Pearson Correlation	.393**	.571**	.367**	.593**	.549**	.515**	.139	.011	.180	.449**	.361**	.490**	.325**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.211	.921	.104	.000	.001	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.18	Pearson Correlation	.263*	.346**	.229*	.424**	.423**	.350**	.508**	.315**	.602**	.448**	.513**	.603**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.037	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000

	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8
X2.Total	Pearson Correlation	.489**	.590**	.700**	.657**	.783**	.718**	.715**	.610**	.695**	.668**	.789**	.850**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	8

LAMPIRAN 9

VALIDITAS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13
Y.1	Pearson Correlation	1	.128	-.023	.564**	.420**	.472**	.371**	.687**	-.039	.494**	.661**	.544**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.250	.833	.000	.000	.000	.001	.000	.725	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.2	Pearson Correlation	.128	1	.727**	.145	.570**	.430**	.295**	.264*	.436**	.083	.132	.135	.068
	Sig. (2-tailed)	.250		.000	.190	.000	.000	.007	.016	.000	.454	.234	.224	.544
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.3	Pearson Correlation	-.023	.727**	1	.126	.491**	.434**	.229*	-.010	.470**	-.052	-.106	-.103	-.154
	Sig. (2-tailed)	.833	.000		.257	.000	.000	.037	.927	.000	.639	.340	.355	.164
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.4	Pearson Correlation	.564**	.145	.126	1	.627**	.729**	.563**	.500**	.389**	.496**	.499**	.490**	.318**
	Sig. (2-tailed)	.000	.190	.257		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.5	Pearson Correlation	.420**	.570**	.491**	.627**	1	.582**	.411**	.424**	.428**	.431**	.457**	.383**	.320**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.6	Pearson Correlation	.472**	.430**	.434**	.729**	.582**	1	.758**	.548**	.548**	.491**	.493**	.482**	.335**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.7	Pearson Correlation	.371**	.295**	.229*	.563**	.411**	.758**	1	.623**	.466**	.435**	.470**	.419**	.328**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.037	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.8	Pearson Correlation	.687**	.264*	-.010	.500**	.424**	.548**	.623**	1	.140	.644**	.770**	.647**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.927	.000	.000	.000	.000		.206	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.9	Pearson Correlation	-.039	.436**	.470**	.389**	.428**	.548**	.466**	.140	1	.384**	.241*	.420**	.185
	Sig. (2-tailed)	.725	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.206		.000	.028	.000	.094
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

Y.10	Pearson Correlation	.494**	.083	-.052	.496**	.431**	.491**	.435**	.644**	.384**	1	.846**	.912**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.454	.639	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.11	Pearson Correlation	.661**	.132	-.106	.499**	.457**	.493**	.470**	.770**	.241*	.846**	1	.850**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.234	.340	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.12	Pearson Correlation	.544**	.135	-.103	.490**	.383**	.482**	.419**	.647**	.420**	.912**	.850**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.224	.355	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.13	Pearson Correlation	.562**	.068	-.154	.318**	.320**	.335**	.328**	.663**	.185	.805**	.868**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.544	.164	.003	.003	.002	.002	.000	.094	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.14	Pearson Correlation	.592**	.083	-.103	.495**	.355**	.485**	.430**	.697**	.272*	.794**	.814**	.837**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.454	.352	.000	.001	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.15	Pearson Correlation	.345**	.525**	.516**	.269*	.473**	.613**	.398**	.254*	.296**	.281**	.299**	.262*	.272*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.020	.007	.010	.006	.017	.013
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.16	Pearson Correlation	.356**	.451**	.404**	.357**	.608**	.482**	.293**	.389**	.414**	.380**	.415**	.297**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.006	.002
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.17	Pearson Correlation	.455**	.323**	.367**	.485**	.549**	.672**	.435**	.486**	.305**	.508**	.520**	.398**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.18	Pearson Correlation	.394**	.511**	.438**	.323**	.655**	.479**	.331**	.360**	.445**	.409**	.486**	.390**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000



	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.Total	Pearson Correlation	.564**	.626**	.510**	.643**	.779**	.820**	.665**	.669**	.634**	.682**	.699**	.674**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

**LAMPIRAN 10****RELIABILITAS STRES KERJA (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	28

**LAMPIRAN 11****RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	18

**LAMPIRAN 12****RELIABILITAS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	18

**LAMPIRAN 13****NORMALITAS**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28607809
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.297
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN 14****MULTIKOLONIERITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.813	.437		1.863	.066		
Stres Kerja	.004	.121	.003	.036	.971	.915	1.093
Kepuasan Kerja	.790	.078	.762	10.081	.000	.915	1.093

a. Dependent Variable: OCB

**LAMPIRAN 15****LINIERITAS STRES KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between Groups	(Combined)	5.050	25	.202	1.047	.429
Stres Kerja		Linearity	.815	1	.815	4.222	.044
		Deviation from Linearity	4.236	24	.176	.915	.583
	Within Groups		11.000	57	.193		
	Total		16.050	82			

**LAMPIRAN 16****LINIERITAS KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between Groups	(Combined)	11.840	19	.623	9.324	.000
Kepuasan Kerja		Linearity	9.339	1	9.339	139.746	.000
		Deviation from Linearity	2.501	18	.139	2.079	.017
	Within Groups		4.210	63	.067		
	Total		16.050	82			

**LAMPIRAN 17****ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.813	.437		1.863	.066
	Stres Kerja	.004	.121	.003	.036	.971
	Kepuasan Kerja	.790	.078	.762	10.081	.000

a. Dependent Variable: OCB

**LAMPIRAN 18****KOEFISIEN KORELASI (R) DAN KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.571	.28963

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

**LAMPIRAN 19****UJI SIMULTAN (UJI F)****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.339	2	4.670	55.667	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.711	80	.084		
	Total	16.050	82			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: OCB

**LAMPIRAN 20****UJI PARSIAL (UJI T)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.813	.437		1.863	.066
Stres Kerja	.004	.121	.003	.036	.971
Kepuasan Kerja	.790	.078	.762	10.081	.000

a. Dependent Variable: OCB

## LAMPIRAN 21

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

## LAMPIRAN 22

TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79

## LAMPIRAN 23

TABEL t

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29099
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68458	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526





