

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LANDAK**

SKRIPSI

OLEH:

**RHIDZKY ARRY RHANANDA
NIM. 161310626**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LANDAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:


RHIDZKY ARRY RHANANDA
NIM. 161310626

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 11 Juni 2021**

Majelis Penguji:

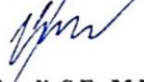
Pembimbing Utama


Devi Yasmin, S.E., M.M
NIDN. 0030066701


Penguji Utama


Dedi Harivanto, S.E., M.M
NIDN. 1113117702

Pembimbing Pembantu


Sukardi, S.E., M.M
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu


Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B
NIDN. 1104079002

Pontianak, 11 Juni 2021

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**



Dedi Harivanto, S.E., M.M
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hiidayahNya sehingga dengan izinNya Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak” ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Dengan selesainya skripsi ini penulis ingin menyampaikan rasa bahagia dengan ucapan terima kasih kepada:

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

5. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Bapak Sukardi, SE, MM, selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku kuliah.
8. Seluruh Staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak
9. Bapak Vinsensius, S.Sos, MMA, selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Landak yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian skripsi ini.
11. Bapak Efraim Pata Allorante, ST, selaku Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Landak yang telah membantu penulis dalam menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.
12. Ibu Nyemas Evi Susanti, S.Sos, selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Landak yang telah membantu penulis dalam menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.
12. Kedua orang tua tercinta ayahanda Marjan dan ibunda Netta Kusuma yang telah membesarkan saya dan berkorban baik materi maupun doa, dan juga

memberikan perhatian serta semangat sampai dengan selesainya penulisan skripsi ini.

13. Sahabat-sahabat terbaik dan rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2016 Program Studi Manajemen yang telah memberi dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan.

Pontianak, 9 Agustus 2021

Penulis

Rhidzky Arry Rhananda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil berjumlah 86 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

Berdasarkan *hasil* analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y=1,405 + 0,457X_1 + 0,193X_2$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,637 yang artinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,406, hal ini berarti 40,60% *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 28,342 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,11 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak. Uji parsial (Uji t) pada variabel kepuasan kerja diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,011 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,66. Hal ini berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada variabel komitmen organisasional diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,449 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,66 hal ini berarti secara parsial komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar belakang..... | 1 |
| B. Permasalahan..... | 8 |
| C. Pembatasan masalah..... | 8 |
| D. Tujuan penelitian..... | 9 |
| E. Manfaat penelitian..... | 9 |
| F. Kerangka pemikiran | 10 |
| G. Metode penelitian..... | 13 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 26 |
| B. Kepuasan Kerja..... | 28 |
| C. Komitmen Organisasional | 33 |
| D. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 35 |
| BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| A. Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Landak | 37 |
| B. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Landak | 39 |
| C. Motto dan Maklumat Pelayanan..... | 40 |
| D. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Landak..... | 41 |
| E. Tata Kerja dan Laporan | 52 |
| F. Sarana Sekretariat Daerah Kabupaten Landak..... | 53 |
| G. Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil | 53 |
| H. Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil..... | 54 |

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Karakteristik Responden | 55 |
| B. Uji Instrumen | 60 |
| C. Uji Asumsi Klasik | 64 |
| D. Regresi Linier Berganda..... | 67 |
| E. Koefisien Korelasi (R) | 68 |
| F. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 69 |
| G. Uji F (Simultan)..... | 70 |
| H. Uji t (Parsial) | 70 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 72 |
| B. Saran | 73 |

| | |
|----------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |
|----------------------|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2021 | 2 |
| Tabel 1.2 Tingkat Absensi PNS Tahun 2018-2020 | 3 |
| Tabel 1.3 Rata-rata Prestasi kerja PNS Tahun 2018-2020..... | 4 |
| Tabel 1.4 Jumlah Kekurangan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021 | 6 |
| Tabel 1.5 Skala Likerts | 17 |
| Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan..... | 21 |
| Tabel 3.1 Sarana Sekretariat Daerah Kabupaten Landak..... | 53 |
| Tabel 3.2 Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil | 54 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 56 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 56 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian..... | 57 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang..... | 57 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 58 |
| Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan..... | 59 |
| Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 59 |
| Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan | 59 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dengan Kepuasan Kerja | 60 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dengan Komitmen Organisasional | 61 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 62 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja | 63 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional..... | 63 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 64 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas | 64 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kepuasan Kerja | 65 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Komitmen Organisasional..... | 66 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas | 67 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 67 |
| Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary | 69 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (F)..... | 70 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (t) | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran..... | 13 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Landak | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner..... | 77 |
| Lampiran 2. Karakteristik Responden..... | 85 |
| Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner | 90 |
| Lampiran 4. Hasil Validitas Kepuasan Kerja (X) | 102 |
| Lampiran 5. Hasil Validitas Komitmen Organisasional | 106 |
| Lampiran 6. Hasil Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | 108 |
| Lampiran 7. Hasil Reliabilitas Variabel X ₁ , X ₂ dan Y..... | 113 |
| Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Data | 114 |
| Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas | 115 |
| Lampiran 10. Uji Multikolinieritas dan Uji Regresi Linier Berganda..... | 116 |
| Lampiran 11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²) | 117 |
| Lampiran 12. Uji F (Simultan)..... | 117 |
| Lampiran 13. Uji t (Parsial) | 118 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekretariat Daerah Kabupaten Landak yang beralamatkan di Jl. Raya Ngabang – Pontianak, KM.3. Ngabang, Kalimantan Barat merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat Daerah serta pelayanan administratif, salah satu instansi pemerintah yang memegang peranan penting dalam mewujudkan roda pembangunan di Kabupaten Landak dan menjadi salah satu instansi vital yang dapat mewujudkan keberhasilan pembangunan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sebagai salah satu instansi publik yang vital, maka rutinitas kerja yang ada sangat banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran para pegawai. Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat Daerah Kabupaten Landak mempunyai fungsi:

1. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah Pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah.
2. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah.
4. Pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada perangkat Daerah Kabupaten Landak.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Landak dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Sekretariat Daerah Kabupaten Landak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

| No | Bagian | PNS | Non PNS |
|--------------|--|-----|---------|
| 1. | Sekretaris Daerah | 1 | |
| 2. | Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat | 1 | |
| 3. | Asisten Perekonomian dan Pembangunan | 1 | |
| 4. | Asisten Administrasi Umum | 1 | |
| 5. | Bagian Pemerintahan Umum | 6 | 4 |
| 6. | Bagian Hukum dan HAM | 6 | |
| 7. | Bagian Pertanahan | 7 | 2 |
| 8. | Bagian Kesejahteraan Rakyat | 6 | 2 |
| 9. | Bagian Perekonomian dan Energi Sumber Daya Mineral | 5 | 3 |
| 10. | Bagian Pembangunan | 5 | 2 |
| 11. | Bagian Pengadaan Barang dan Jasa | 9 | |
| 12. | Bagian Organisasi dan Tata Laksana | 6 | |
| 13. | Bagian Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan keuangan | 20 | |
| 14. | Bagian Protokol | 13 | 1 |
| Total | | 86 | 14 |

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah Pegawai Negeri Sipil yang paling banyak berada di Bagian Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan yaitu berjumlah 20 orang atau sebesar 23,25% dan jumlah Non PNS yang paling banyak ialah di bagian Pemerintahan Umum yaitu berjumlah 4 orang atau sebesar 28,57%.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Landak Tahun 2018-2020 masih menggunakan sistem manual dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Sekretariat Daerah Kabupaten Landak
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

| Tahun | Hari Kerja | Jumlah Pegawai | HK X JP | Absensi | | | Total Absen | Tingkat Absensi (%) |
|-------|------------|----------------|---------|---------|------|------|-------------|---------------------|
| | | | | Sakit | Izin | Alpa | | |
| 2018 | 239 | 81 | 19.359 | 55 | 42 | 27 | 124 | 0,64 |
| 2019 | 244 | 87 | 21.228 | 70 | 95 | 129 | 294 | 1,38 |
| 2020 | 243 | 86 | 20.898 | 79 | 100 | 93 | 272 | 1,30 |

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, 2021.

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 115,52% dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 5,80%.

Dapat diasumsikan bahwa disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas kurang maksimal dilihat dari tingkat absensi yang berfluktuasi dari tahun ke tahun. Menurut Hacket dan Guinon (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:52): "Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat absensinya menurun".

Menurut Priansa (2018:295): ” Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan”.

Disiplin merupakan suatu sikap patuh dari orang-orang di dalam sebuah organisasi terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sekretariat Daerah Kabupaten Landak sampai saat ini masih ada pelanggaran disiplin dengan golongan pelanggaran ringan. Selama tiga tahun terakhir di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak hanya terjadi 1 kali pelanggaran disiplin pegawai pada Tahun 2018 yang masih termasuk dalam pelanggaran ringan.

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Nilai rata-rata mengenai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak dari tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Sekretariat Daerah Kabupaten Landak
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

| Tahun | Rata-rata prestasi kerja | Naik/turun (%) | Sebutan |
|--------------|---------------------------------|-----------------------|----------------|
| 2018 | 83,63 | - | Baik |
| 2019 | 83,40 | (0,27) | Baik |
| 2020 | 82,99 | (0,49) | Baik |

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, 2021.

Kriteria penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. 91 – ke atas : Sangat Baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang
5. 50 – ke bawah : Buruk

Pada Tabel 1.3 memperlihatkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Landak. Dapat dilihat pada tahun 2019 rata-rata prestasi kerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,27% kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 0,49%. Unsur yang dinilai pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil seperti: Sasaran Kerja PNS dan perilaku kerja (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan).

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:192): "Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan ikut menurun sehingga produktifitas pun juga akan menurun".

Menurut Edison, dkk (2018:223): "Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja,

ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi”.

Selanjutnya pada Tabel 1.4 dapat diketahui mengenai jumlah kurangnya Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak pada Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Sekretariat Daerah Kabupaten Landak
Jumlah Kekurangan Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2021

| No | Bagian | Pegawai | | |
|--------|-----------------------------|----------|------------|------------|
| | | Tersedia | Dibutuhkan | Kekurangan |
| 1 | Perekonomian dan SDA | 5 | 8 | 3 |
| 2 | Kesejahteraan Rakyat | 6 | 9 | 3 |
| 3 | Pertanahan | 7 | 10 | 3 |
| 4 | Pemerintahan Umum | 6 | 11 | 5 |
| 5 | Hukum dan HAM | 6 | 8 | 2 |
| 6 | Humas dan Protokol | 12 | 12 | 0 |
| 7 | Umum dan Rumah Tangga | 20 | 20 | 0 |
| 8 | Pembangunan | 5 | 8 | 3 |
| 9 | Pengadaan Barang dan Jasa | 9 | 9 | 0 |
| 10 | Organisasi dan Tata Laksana | 6 | 8 | 2 |
| Jumlah | | 82 | 103 | 21 |

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa adanya 7 bagian yang masih kekurangan pegawai, sebagian besar kekurangan pegawai terdapat di Bagian Pemerintahan Umum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nyemas Evi Susanti, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Landak diketahui bahwa masih kekurangan pegawai yang

mengakibatkan pekerjaannya tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan terdapat beberapa pegawai yang harus mengerjakan pekerjaan lebih banyak.

Menurut Titisari (2014:5): "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja".

Menurut Luthans (2006) dalam Titisari (2014:16): "Semakin banyak bukti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara positif berhubungan dengan kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi".

Menurut Organ (2006) dalam Titisari (2014:16): "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya".

Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak**".

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka dari itu peneliti memberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Dimensi Kepuasan Kerja dibatasi pada:

- a. Upah
- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan Promosi
- d. Penyelia
- e. Rekan Sekerja

2. Dimensi Komitmen Organisasional dibatasi pada:

- a. Faktor Logis
- b. Faktor Lingkungan
- c. Faktor Harapan
- d. Faktor Ikatan emosional

3. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibatasi pada:

- a. *Altruism*
- b. *Civic Virtue*

c. *Conscientiousness*

d. *Courtesy*

e. *Sportmanship*

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak”.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan penulis sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins dan Coulter (2009), dalam Edison dkk (2018:210): *Job satisfaction refers to a person general attitude toward his or her job* (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993), dalam Edison, dkk (2018:213) dimensi kepuasan kerja meliputi:

1. Upah. Jumlah upah yang dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik memberikan kesempatan untuk belajar.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2010), dalam Priansa (2018:233) menyatakan bahwa:

Komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Menurut Edison, dkk (2018:221), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis. Pegawai/ karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/ karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/ karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem terbuka yang transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/ keluarga.

Menurut Organ (1988) dalam Nimran dan Amirullah (2015:84):
 “*Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang diisyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/ *reward* yang resmi/ formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi”.

Menurut Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) terdapat lima dimensi primer aspek dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

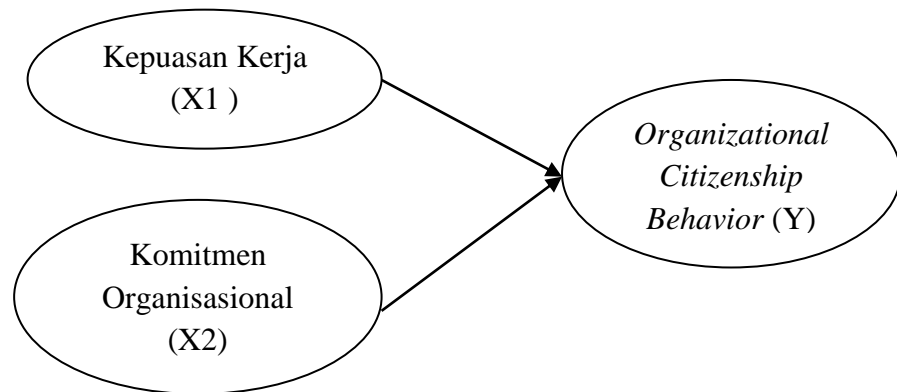
1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3. *Conscientiousness*, 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. *Sportsmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Beberapa penelitian terlebih dahulu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Darmawati, dkk. (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* sementara itu Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Faradita (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)”, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas maka kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:7): “penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Teknik pengumpulan data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:16): ”Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Sekretariat Daerah kabupaten Landak melalui:

1) *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono (2018 :194): "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil". Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199): "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:16): "Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya". Adapun data sekunder yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Landak berupa data jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut bagian, jumlah absensi Pegawai Negeri Sipil, jumlah

pelanggaran disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, dan nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117): “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 seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Landak berjumlah 86 orang pada Tahun 2021.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018:124): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak yang berjumlah 86 orang.

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu konsep yang memiliki bermacam-macam nilai atau gejala yang bervariasi. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:61): "Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:61): "Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:134): "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial".

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini di mana pada setiap jawaban akan diberi skor 1-5. Skor

dengan menggunakan Skala Likert dalam penelitian ini, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5
Alternatif jawaban dengan Skala Likert

| No | Jawaban | Bobot |
|----|---------------------------|-------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

6. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:46): “Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan realibilitas.

1). Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:46): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*.

Suatu instrumen dikatakan valid menurut siregar (2017:77) adalah:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel}(\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2). Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:55): “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2017:57): “Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161): “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Teknik

uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*.

Menurut Sujarweni (2019:55), kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a) jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b) jika $\text{sig} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

2). Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167) : “Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik”.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS versi 25.

Kriteria dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a) jika $\text{sig deviation from linearity} < 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.
- b) jika $\text{sig deviation from linearity} > 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

3). Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2019:185):

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:301):

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data yang masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel takbebas (*dependent*).

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Di mana:

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Komitmen Organisasional

a, b₁, serta b₂ = konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:251): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu *product moment*, untuk memudahkan interpretasi

mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| No | Nilai Korelasi (r) | Tingkat hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,00 - 0,199 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20 - 0,399 | Lemah |
| 3 | 0,40 - 0,599 | Cukup |
| 4 | 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Siregar (2017:251-252)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:252): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

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

Sumber: Siregar (2017:252)

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:303): “Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi liniler berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara

kelompok A dan B (variabel bebas X_1 dan X_2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)".

Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

Ho: $\rho = 0$, artinya, variabel bebas yaitu kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.

Ha: $\rho \neq 0$, artinya variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.

2) Menentukan taraf signifikan $\alpha = 0,05$

3) Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

a) Menghitung nilai F_{hitung} dengan metode uji anova

b) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

Rumus

$$F_{tabel} = F(\alpha) (dka, dkb)$$

Keterangan:

$$\alpha = 0,05$$

Dka= Jumlah variabel bebas (pembilang)

Dkb= n-m-1 (penyebut).

4) Membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung}

Tujuan dilakukannya perbandingan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 diterima atau ditolak berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

5) Mengambil keputusan

Membandingkan apakah H_0 diterima atau ditolak berdasarkan hasil perbandingan antara F_{tabel} dengan F_{hitung} dengan kaidah pengujian sebagai berikut:

a) Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

g. Uji parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:304): “Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang timbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”.

Pengujian secara parsial ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk statistik

- a) Menguji Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.

Ho: $\beta=0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ha: $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- b) Menguji pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.

Ho: $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ha: $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- 2) Menentukan taraf signifikan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$

- 3) Kaidah pengujian

dka = Jumlah variabel bebas (pembilang)

dkb = n-m-1 (penyebut)

4) Membandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung}

Tujuan membandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

5) Membuat keputusan

Menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak berdasarkan hasil perbandingan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Dengan kaidah pengujian sebagai berikut:

- a) Jika, $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berumur 25 sampai dengan 30 tahun, berpendidikan terakhir S1, bekerja di Bagian Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan, memiliki golongan/ ruang III/d, memiliki masa kerja 1-10 tahun, memiliki penghasilan rata-rata Rp 3.000.000,00 – Rp. 3.999.999,00 per bulan, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 1,405 + 0,457 X_1 + 0,193 X_2$.
3. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,637, yang artinya bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak adalah kuat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,406 yang artinya bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam mempengaruhi naik turunnya variabel *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak adalah sebesar 40,60% dan sisanya 59,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji simultan (Uji F), menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,342 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,11 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak.
6. Uji parsial (Uji t), pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,011 lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 1,66. Hal ini berarti secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian uji parsial pada variabel komitmen organisasional dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,449 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,66. Hal ini berarti secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas penulis memberikan beberapa saran yang digunakan sebagai masukan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai tergolong bagus, akan tetapi dilihat dari dimensi penyelia/atasan memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada hal lain yang harus diperhatikan dari instansi tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya berkomunikasi secara efektif sesama pegawai, bersikap adil kepada pegawai, dan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan. Dengan adanya tindakan

ini maka dapat terjalin hubungan baik antara pegawai dengan atasan, oleh karena itu hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

2. Dari hasil penelitian mengenai variabel komitmen organisasional, dapat diketahui nilai rata-rata terendah berada pada dimensi faktor lingkungan, dimensi ini perlu diperhatikan untuk menjaga rasa memiliki pegawai terhadap instansi. Instansi agar lebih meningkatkan rasa kepedulian dan kesejahteraan pegawai dengan selalu melibatkan dalam setiap kegiatan sehingga dapat meningkatkan rasa komitmen, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan adanya hal ini maka pegawai akan merasa diperhatikan instansi dan menimbulkan rasa komitmen terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economica* Vol. 9 No. 1, 10-17.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah .2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Faradita, Yusrin Rizqi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 52 (1), 124-129.
- Ghozali, Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS. Cetakan Kesembilan*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua puluh satu, Bumi Aksara, Jakarta.
- Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 2018. *Hari Kerja di lingkungan Lembaga Pemerintah*.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika Malang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Daerah Kabupaten Landak No 5 Tahun 2016. *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Landak*.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Cetakan ke-27. Alfabeta, Bandung.

Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta

Titisari, Purnamie. 2014. **Peranan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*** Mitra Wicana Media, Jakarta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak

Responden yang terhormat,

Dengan ini saya serahkan daftar pertanyaan kepada Bapak/Ibu Saya memohon kesediaan dari bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai data penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Landak"**. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Peneliti

| | |
|---------------|--------------------------------------|
| Nama | : Rhidzky Arry Rhananda |
| NIM | : 161310626 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Universitas | : Universitas Muhammadiyah Pontianak |

II. Identitas Responden

| | |
|-----------------------|---|
| Nama | : |
| Jenis Kelamin | : |
| Umur | : |
| Pendidikan terakhir | : |
| Bagian | : |
| Golongan/ Ruang | : |
| Masa Kerja | : |
| Penghasilan Per Bulan | : |
| Status perkawinan | : |
| Jumlah tanggungan | : |

III. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri anda pada bagian identitas responden;
2. Alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. ST = Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat atau sesuai dengan yang bapak/ibu rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

A. Daftar pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang dipilih

| No | Item pertanyaan | SS | ST | KS | TS | STS |
|------------------|---|----|----|----|----|-----|
| Gaji | | | | | | |
| 1 | Gaji/ upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas. | | | | | |
| 2 | Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya dan saya merasa puas. | | | | | |
| Pekerjaan | | | | | | |
| 1 | Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan saya merasa puas. | | | | | |
| 2 | Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar dan saya merasa puas. | | | | | |
| 3 | Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas. | | | | | |
| Kesempatan promosi | | | | | | |
| 1 | Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata). | | | | | |
| 2 | Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk posisi yang lebih baik dan saya merasa puas. | | | | | |
| Penyelia / Atasan | | | | | | |
| 1 | Penyelia/atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya dan saya merasa puas. | | | | | |
| 2 | Penyelia/atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik dan saya merasa puas. | | | | | |
| 3 | Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan dan saya merasa puas. | | | | | |
| Rekan Sekerja | | | | | | |
| 1 | Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja dan saya merasa puas. | | | | | |
| 2 | Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja dan saya merasa puas. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan saya merasa puas. | | | | | |
| 4 | Rekan kerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya dan saya merasa puas. | | | | | |
| 5 | Rekan kerja saya dapat diteladani dan saya merasa puas. | | | | | |
| 6 | Rekan kerja saya selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas. | | | | | |

B. Daftar pertanyaan variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang dipilih

| No | Item pertanyaan | SS | ST | KS | TS | STS |
|---------------------|--|----|----|----|----|-----|
| Faktor logis | | | | | | |
| 1 | Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi ini. | | | | | |
| 2 | Saya tidak akan pindah ketempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini. | | | | | |
| 3 | Saya merasakan bahwa tempat kerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit berhenti menjadi PNS. | | | | | |

| Faktor lingkungan | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| 1 | Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ketempat lain. | | | | |
| 2 | Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ketempat lain. | | | | |
| 3 | Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke tempat lain. | | | | |
| Faktor Harapan | | | | | |
| 1 | Saya akan bertahan di instansi ini karena kepastian promosinya sangat jelas. | | | | |
| 2 | Saya akan bertahan di instansi ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik. | | | | |
| Faktor Ikatan Emosional | | | | | |
| 1 | Saya tidak akan pindah kerja karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada. | | | | |
| 2 | Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi kepada pemerintah. | | | | |

C. Daftar pertanyaan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang dipilih

| No | Item pertanyaan | SS | ST | KS | TS | STS |
|---------------------------------|--|----|----|----|----|-----|
| <i>Altruism</i> | | | | | | |
| 1 | Saya selalu bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat. | | | | | |
| 2 | Saya selalu membantu rekan kerja yang pekerjaannya berlebihan. | | | | | |
| 3 | Saya selalu membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk. | | | | | |
| 4 | Saya selalu bersedia membantu untuk mengerjakan tugas orang lain meskipun tidak mendapatkan imbalan. | | | | | |
| 5 | Saya selalu membantu rekan kerja ketika mereka memiliki permasalahan dalam pekerjaan. | | | | | |
| 6 | Saya selalu membantu para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.. | | | | | |
| <i>Conscientiousness</i> | | | | | | |
| 1 | Saya selalu tiba di kantor lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. | | | | | |
| 2 | Saya datang tepat waktu setiap hari. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan. | | | | | |
| 4 | Saya segera datang jika dibutuhkan. | | | | | |
| <i>Sportsmanship</i> | | | | | | |
| 1 | Saya tidak pernah mengeluhkan hal-hal yang tidak penting. | | | | | |
| 2 | Saya akan dengan senang hati menerima segala peraturan yang telah ditetapkan di instansi ini meskipun tidak sesuai dengan harapan. | | | | | |
| 3 | Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi di instansi ini. | | | | | |
| <i>Civic Virtue</i> | | | | | | |
| 1 | Saya selalu memberikan masukan untuk kebaikan instansi ini. | | | | | |
| 2 | Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan instansi ini. | | | | | |
| 3 | Saya selalu menghadiri pertemuan-pertemuan yang dianggap penting di instansi ini. | | | | | |
| <i>Courtesy</i> | | | | | | |
| 1 | Saya selalu bersedia memberi saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan. | | | | | |
| 2 | Saya sering mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | tugasnya. | | | | | |
| 3 | Saya sering mengajak rekan kerja untuk berdiskusi mengenai masalah yang dihadapinya dalam menyelesaikan tugasnya. | | | | | |

LAMPIRAN 2
KARAKTERISTIK RESPONDEN

| No | Nama | Jenis Kelamin | Umur | Pendidikan Terakhir | Bagian | Golongan/Ruang | Masa Kerja | Penghasilan Perbulan | Status Perkawinan | Jumlah Tanggungan |
|----|----------------------------|---------------|------|---------------------|--|-------------------------------|------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Vinsensius, S.Sos, M.MA | laki-laki | 53 | S2 | Sekretaris Daerah | Pembina Utama Muda (IV/c) | 31 | 5.431.900 | kawin | 3 |
| 2 | Joko Susanto | laki-laki | 43 | SMA | Protokol | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 15 | 3.250.800 | kawin | 2 |
| 3 | Devi Kartika Sari | perempuan | 28 | S1 | Protokol | Penata Muda (III/a) | 2 | 3.148.000 | kawin | 2 |
| 4 | Herlanda | laki-laki | 47 | SMA | Protokol | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 15 | 2.838.900 | kawin | 2 |
| 5 | Yoker | laki-laki | 38 | SMA | Protokol | Pengatur (II/c) | 12 | 2.600.000 | kawin | 2 |
| 6 | Heri Winarto, S.IP | laki-laki | 43 | S1 | Protokol | Penata Muda (III/a) | 15 | 3.125.000 | kawin | 1 |
| 7 | Kasianus, SH | laki-laki | 46 | S1 | Protokol | Penata (III/c) | 18 | 3.500.000 | kawin | 3 |
| 8 | Fransiskus Roni, SE | laki-laki | 37 | S1 | Protokol | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 10 | 3.125.000 | kawin | 3 |
| 9 | Bakhtiar, A.Md | laki-laki | 45 | DIII | Protokol | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 19 | 3.250.000 | kawin | 4 |
| 10 | Novi Hariviana, S.Kom | perempuan | 38 | S1 | Protokol | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 7 | 3.000.000 | kawin | 2 |
| 11 | Abdul Hadi, S.AP | laki-laki | 57 | S1 | Protokol | Pembina (IV/a) | 30 | 5.000.000 | kawin | 3 |
| 12 | Makhren | laki-laki | 56 | SMA | Protokol | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 29 | 4.500.000 | kawin | 2 |
| 13 | Mariana | perempuan | 40 | SMA | Protokol | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 16 | 2.850.000 | kawin | 1 |
| 14 | Christina Yunda | perempuan | 33 | SMA | Protokol | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 15 | 2.750.000 | kawin | 1 |
| 15 | Bernadus, SH | laki-laki | 58 | S1 | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pembina Utama Muda (IV/c) | 28 | 5.200.000 | kawin | 2 |
| 16 | Efraim Pata' Allirante, ST | laki-laki | 52 | S1 | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 19 | 3.750.000 | kawin | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|-----------|----|------|--|-------------------------------|----|-----------|-------------|---|
| 17 | Marsiana, S.E | perempuan | 26 | S1 | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Penata Muda (III/a) | 3 | 3.148.000 | belum Kawin | 0 |
| 18 | Rita, A.Md | perempuan | 28 | DIII | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 5 | 2.500.000 | kawin | 1 |
| 19 | Eva | perempuan | 40 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 16 | 2.800.000 | kawin | 1 |
| 20 | Ursula Nova Lestari | perempuan | 35 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 16 | 2.800.000 | kawin | 1 |
| 21 | Yoyok | laki-laki | 40 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 17 | 2.600.000 | kawin | 3 |
| 22 | Nyemas Evi Susanti, S.Sos | perempuan | 45 | S1 | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 15 | 3.700.000 | kawin | 3 |
| 23 | Nurhamida | perempuan | 49 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 17 | 2.838.900 | kawin | 2 |
| 24 | Monica Stefani, S.STP | Perempuan | 29 | DIV | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 5 | 3.000.000 | kawin | 2 |
| 25 | Jejen Rilasyuni, S.STP | perempuan | 28 | S1 | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 5 | 3.000.000 | kawin | 2 |
| 26 | Andreas Aliyong | laki-laki | 39 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 9 | 2.500.000 | kawin | 2 |
| 27 | Irawati | perempuan | 39 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 10 | 2.500.000 | kawin | 3 |
| 28 | Aman Viktor | laki-laki | 39 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 17 | 2.838.900 | kawin | 3 |
| 29 | Lusiana Nety | perempuan | 37 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 14 | 2.500.000 | kawin | 2 |
| 30 | Theresia Leni, A.Md | Perempuan | 37 | DIII | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Penata Muda (III/a) | 12 | 3.000.000 | belum kawin | 0 |
| 31 | Hermanto | laki-laki | 42 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 10 | 2.500.000 | kawin | 2 |
| 32 | Martianus, A.Md | laki-laki | 44 | DIII | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Penata Muda (III/a) | 14 | 3.500.000 | kawin | 3 |
| 33 | Kusnadi | laki-laki | 44 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 9 | 2.500.000 | kawin | 3 |
| 34 | Muhammad Said | laki-laki | 41 | SMA | Umum, Rumah Tangga Pimpinan dan Keuangan | Pengatur (II/c) | 9 | 2.500.000 | kawin | 2 |
| 35 | H. Riko Frerich,, Ap | laki-laki | 45 | S1 | Pembangunan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 15 | 3.700.000 | kawin | 2 |
| 36 | Laurus Edison, SE | laki-laki | 42 | S1 | Pembangunan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 15 | 3.700.000 | kawin | 3 |
| 37 | Anselmus, SE | laki-laki | 41 | S1 | Pembangunan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 16 | 3.700.000 | kawin | 2 |
| 38 | Fani Sunata, SE | laki-laki | 39 | S1 | Pembangunan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 16 | 3.700.000 | kawin | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|-----------|----|-----|-----------------------------------|---------------------------|----|-----------|-------|---|
| 39 | Usmandi | laki-laki | 46 | S1 | Pembangunan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 14 | 3.600.000 | kawin | 3 |
| 40 | Drs. Alessius Asnanda, M.Si | laki-laki | 52 | S2 | Pemerintahan Umum | Pembina Utama Muda (IV/c) | 28 | 5.200.000 | kawin | 4 |
| 41 | Suparman, S.IP, M.Si | laki-laki | 54 | S2 | Pemerintahan Umum | Pembina Tingkat 1 (IV/b) | 29 | 5.300.000 | kawin | 4 |
| 42 | Yoshua Vikas Arthit, S.STP | laki-laki | 27 | DIV | Pemerintahan Umum | Penata Muda (III/a) | 3 | 3.000.000 | kawin | 3 |
| 43 | Sumanti ,S.sos | laki-laki | 46 | S1 | Pemerintahan Umum | Penata Tingkat 1 (III/d) | 16 | 3.700.000 | kawin | 3 |
| 44 | Chairil Anwar, S.STP | laki-laki | 33 | S1 | Pemerintahan Umum | Penata Tingkat 1 (III/d) | 9 | 3.500.000 | kawin | 2 |
| 45 | Teodulus Maturus, S.IP | laki-laki | 30 | S1 | Pemerintahan Umum | Penata Muda (III/a) | 5 | 2.700.000 | kawin | 2 |
| 46 | Stepany Kartika, S.STP | Perempuan | 26 | DIV | Pemerintahan Umum | Penata Muda (III/a) | 6 | 2.700.000 | kawin | 3 |
| 47 | yohanes, S.IP | laki-laki | 45 | S1 | Pengadaan Barang dan Jasa | Penata Tingkat 1 (III/d) | 13 | 3.300.000 | kawin | 2 |
| 48 | Agustinus Johan, S.Kom | laki-laki | 40 | S1 | Pengadaan Barang dan Jasa | Penata Tingkat 1 (III/d) | 12 | 3.250.000 | kawin | 1 |
| 49 | Supermin, ST | laki-laki | 46 | S1 | Pengadaan Barang dan Jasa | Penata (III/c) | 18 | 3.500.000 | kawin | 3 |
| 50 | Lusiaelistiawaty, ST | perempuan | 39 | S1 | Pengadaan Barang dan Jasa | Penata Tingkat 1 (III/d) | 15 | 3.750.000 | kawin | 2 |
| 51 | Heribertus, SH | laki-laki | 43 | S1 | Pengadaan Barang dan Jasa | Penata Tingkat 1 (III/d) | 17 | 3.700.000 | kawin | 2 |
| 52 | Babilna Yasinta, SE | perempuan | 40 | S1 | Pengadaan Barang dan Jasa | Penata Tingkat 1 (III/d) | 18 | 3.700.000 | kawin | 3 |
| 53 | Kristina Maria | perempuan | 41 | SMA | Pengadaan Barang dan Jasa | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 17 | 2.800.000 | kawin | 2 |
| 54 | Retno Yanshesius | laki-laki | 38 | SMA | Pengadaan Barang dan Jasa | Pengatur (II/c) | 14 | 2.650.000 | kawin | 3 |
| 55 | Agustinus, S.Sos | laki-laki | 40 | S1 | Pengadaan Barang dan Jasa | Penata Tingkat 1 (III/d) | 19 | 3.850.000 | kawin | 3 |
| 56 | Wisnu Indro, SH | laki-laki | 28 | S1 | Hukum dan Ham | Penata Muda (III/a) | 6 | 3.100.000 | kawin | 1 |
| 57 | Tanto Wandri, SH | laki-laki | 25 | S1 | Hukum dan Ham | Penata Muda (III/a) | 2 | 2.700.000 | kawin | 2 |
| 58 | Marjani, SH | laki-laki | 51 | S1 | Hukum dan Ham | Penata Tingkat 1 (III/d) | 30 | 4.700.000 | kawin | 5 |
| 59 | Lien, SH | perempuan | 34 | S1 | Hukum dan Ham | Penata Muda (III/a) | 2 | 2.700.000 | kawin | 3 |
| 60 | Yayu Mulianti, SH | perempuan | 28 | S1 | Hukum dan Ham | Penata Muda (III/a) | 3 | 2.800.000 | kawin | 2 |
| 61 | Teodora, SE | perempuan | 48 | S1 | Hukum dan Ham | Penata Muda (III/a) | 14 | 3.200.000 | kawin | 2 |
| 62 | Anem, SE, M.Si | laki-laki | 56 | S2 | Perekonomian, Pembangunan dan SDM | Pembina (IV/a) | 28 | 4.900.000 | kawin | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|-----------|----|------|-----------------------------------|-------------------------------|----|-----------|-------------|---|
| 63 | Debiana Evi, SE | perempuan | 47 | S1 | Perekonomian, Pembangunan dan SDM | Penata Tingkat 1 (III/d) | 28 | 4.670.000 | kawin | 2 |
| 64 | Mardiansyah | laki-laki | 57 | SMA | Perekonomian, Pembangunan dan SDM | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 34 | 4.500.000 | kawin | 3 |
| 65 | Cartila, A.Md | Perempuan | 33 | DIII | Perekonomian, Pembangunan dan SDM | Pengatur (II/c) | 4 | 2.600.000 | kawin | 2 |
| 66 | Mariani Muslimah, ST | perempuan | 25 | S1 | Perekonomian, Pembangunan dan SDM | Penata Muda (III/a) | 1 | 2.063.520 | kawin | 2 |
| 67 | Windy Septianingsih | perempuan | 28 | DIII | Perekonomian, Pembangunan dan SDM | Pengatur (II/c) | 2 | 2.000.000 | kawin | 2 |
| 68 | Astri Wulandari, S.Psi | perempuan | 26 | S1 | Organisasi dan Tata Laksana | Penata Muda (III/a) | 2 | 2.700.000 | belum kawin | 0 |
| 69 | Nugra, S.IP | perempuan | 44 | S1 | Organisasi dan Tata Laksana | Penata Muda (III/a) | 9 | 3.000.000 | kawin | 3 |
| 70 | Daud Maulana Syahputra, S.STP | laki-laki | 25 | DIV | Organisasi dan Tata Laksana | Penata Muda (III/a) | 3 | 2.600.000 | belum kawin | 0 |
| 71 | Hendrikus, S.Sos | laki-laki | 49 | S1 | Organisasi dan Tata Laksana | Pembina Tingkat 1 (IV/b) | 24 | 5.000.000 | kawin | 3 |
| 72 | Emiliya, A.md | Perempuan | 45 | DIII | Organisasi dan Tata Laksana | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 12 | 2.800.000 | kawin | 2 |
| 73 | Regina Lestari, S.IP | perempuan | 28 | S1 | Organisasi dan Tata Laksana | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 5 | 3.000.000 | kawin | 1 |
| 74 | Yulius, SH | laki-laki | 55 | S1 | Pertanahan | Pembina (IV/a) | 28 | 5.100.000 | kawin | 3 |
| 75 | Kaslem, SP | laki-laki | 44 | S1 | Pertanahan | Penata Tingkat 1 (III/d) | 15 | 3.700.000 | kawin | 2 |
| 76 | Robertus, A.md | laki-laki | 53 | DIII | Pertanahan | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 28 | 4.500.000 | kawin | 3 |
| 77 | Bayu Supianto, ST | laki-laki | 30 | S1 | Pertanahan | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 7 | 3.000.000 | kawin | 2 |
| 78 | Septiana Christia, S.STP | perempuan | 26 | S1 | Pertanahan | Penata Muda (III/a) | 4 | 2.660.000 | belum kawin | 0 |
| 79 | Jaten, A.Md | laki-laki | 46 | DIII | Pertanahan | Penata (III/c) | 11 | 2.600.000 | kawin | 1 |
| 80 | Teodora, SE | perempuan | 48 | SMA | Pertanahan | Pengatur Tingkat 1 (II/d) | 15 | 2.800.000 | kawin | 2 |
| 81 | Sanusi, SS | laki-laki | 51 | S1 | Kesejahteraan Rakyat | Penata Tingkat 1 (III/d) | 19 | 3.700.000 | kawin | 3 |
| 82 | Rosli, S.sos | laki-laki | 44 | S1 | Kesejahteraan Rakyat | Penata (III/c) | 10 | 3.200.000 | kawin | 2 |
| 83 | Kartini, SH | perempuan | 56 | S1 | Kesejahteraan Rakyat | Pembina Tingkat 1 (IV/b) | 34 | 5.400.000 | kawin | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|-----------|----|-----|----------------------|-------------------------------|----|-----------|-------|---|
| 84 | Maridon | laki-laki | 56 | SMA | Kesejahteraan Rakyat | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 34 | 4.500.000 | kawin | 3 |
| 85 | Misna Kisun | laki-laki | 55 | SMA | Kesejahteraan Rakyat | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 33 | 4.500.000 | kawin | 4 |
| 86 | Ignasius Nico, S.IP | laki-laki | 30 | S1 | Kesejahteraan Rakyat | Penata Muda Tingkat 1 (III/b) | 5 | 3.100.000 | kawin | 2 |

LAMPIRAN 3
TABULASI KUESIONER

| No | Kepuasan Kerja (X ₁) | | | | | | | | | | | | | | | | | Total | Rata-rata |
|----|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| | 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 | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 76 | 4,47 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 68 | 4,00 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 67 | 3,94 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 70 | 4,12 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 70 | 4,12 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 70 | 4,12 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 64 | 3,76 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 69 | 4,06 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 | 4,18 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | 4,24 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 73 | 4,29 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 76 | 4,47 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 70 | 4,12 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 71 | 4,18 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 77 | 4,53 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 74 | 4,35 |
| 17 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 62 | 3,65 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 | 4,06 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 75 | 4,41 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 | 4,35 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 | 3,94 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 61 | 3,59 |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 66 | 3,88 |
| 72 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 64 | 3,76 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 61 | 3,59 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 76 | 4,47 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 71 | 4,18 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 | 3,76 |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 | 3,59 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 75 | 4,41 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 74 | 4,35 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 76 | 4,47 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 73 | 4,29 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 72 | 4,24 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 | 4,29 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 66 | 3,88 |
| 85 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 72 | 4,24 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 76 | 4,47 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,40 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4,40 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,80 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,70 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 | 3,30 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 | 3,90 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,50 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3,40 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,40 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,20 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,80 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 39 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 3,90 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,30 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3,60 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,40 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,90 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 | 4,10 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 37 | 3,70 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,50 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,40 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,30 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,40 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,50 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,50 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 | 3,30 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,50 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,30 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,30 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,60 |
| 68 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | 3,70 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 69 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,80 |
| 70 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 19 | 1,90 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4,60 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,40 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,40 |
| 74 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,80 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4,00 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 84 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,60 |
| 85 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 31 | 3,10 |
| 86 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 2,80 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 | 4,16 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 | 4,26 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 89 | 4,68 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,00 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 71 | 3,74 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 67 | 3,53 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 68 | 3,58 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 81 | 4,26 |
| 29 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 70 | 3,68 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 82 | 4,32 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 83 | 4,37 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 79 | 4,16 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 81 | 4,26 |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 74 | 3,89 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,00 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,00 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,00 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 77 | 4,05 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 88 | 4,63 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 84 | 4,42 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 77 | 4,05 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 | 3,84 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 78 | 4,11 |
| 44 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 | 4,11 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|------|
| 45 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 3,95 | |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 79 | 4,16 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 77 | 4,05 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 74 | 3,89 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 80 | 4,21 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 77 | 4,05 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 74 | 3,89 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 76 | 4,00 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 78 | 4,11 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 76 | 4,00 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 73 | 3,84 |
| 56 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 77 | 4,05 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 79 | 4,16 |
| 58 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 72 | 3,79 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 | 4,05 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,00 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,00 |
| 62 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 | 3,74 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 69 | 3,63 |
| 64 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 77 | 4,05 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 | 4,05 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 81 | 4,26 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 84 | 4,42 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 | 4,11 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 | 4,05 |
| 70 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 69 | 3,63 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 3,95 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 71 | 3,74 |
| 73 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3,58 |
| 74 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 81 | 4,26 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 | 4,21 |
| 76 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3,58 |
| 77 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 70 | 3,68 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 83 | 4,37 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 | 4,21 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 79 | 4,16 |
| 81 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 82 | 4,32 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 84 | 4,42 |
| 83 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 | 4,26 |
| 84 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 87 | 4,58 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 69 | 3,63 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 80 | 4,21 |

LAMPIRAN 4: HASIL VALIDITAS KEPUSASAN KERJA (X₁)

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| | | 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 | Kepuasan Kerja |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .568 ** | .386 ** | - .048 | .091 | .085 | .116 | - .088 | .179 | .041 | .049 | .151 | - .022 | .309 ** | .093 | .062 | .119 | .415** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .663 | .404 | .436 | .287 | .421 | .099 | .709 | .657 | .165 | .843 | .004 | .392 | .573 | .275 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .568 ** | 1 | .340 ** | .245 * | .201 | .172 | - .054 | .036 | .072 | .221 * | .014 | .013 | .113 | .322 ** | .157 | .003 | .047 | .461** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .023 | .064 | .112 | .621 | .745 | .509 | .040 | .899 | .903 | .299 | .003 | .150 | .977 | .670 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .386 ** | .340 ** | 1 | .160 | - .067 | .209 | - .092 | .001 | .048 | .087 | - .187 | .013 | - .163 | .309 ** | .030 | .169 | .067 | .312** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | | .141 | .540 | .053 | .399 | .994 | .661 | .426 | .085 | .906 | .133 | .004 | .783 | .121 | .537 | .003 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.4 | Pearson Correlation | - .048 | .245 * | .160 | 1 | .397 ** | .417 ** | .255 * | .272 * | .035 | .199 | - .018 | - .147 | - .011 | .205 | .109 | - .118 | .008 | .423** |
| | Sig. (2-tailed) | .663 | .023 | .141 | | .000 | .000 | .018 | .011 | .751 | .067 | .871 | .177 | .918 | .058 | .316 | .281 | .941 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .091 | .201 | - .067 | .397 ** | 1 | .539 ** | .411 ** | .365 ** | .446 ** | .235 * | .000 | .215 * | .195 | .118 | .068 | .000 | - .030 | .585** |
| | Sig. (2-tailed) | .404 | .064 | .540 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .000 | .029 | 1.00 | .047 | .072 | .280 | .534 | 1.00 | .786 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------|------|------------|--------|
| | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | 0 | | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .085 | .172 | .209 | .417 ** | .539 ** | 1 | .611 ** | .578 ** | .366 ** | .174 | .296 ** | .160 | .060 | .079 | .151 | .136 | .339 ** | .751** |
| | Sig. (2-tailed) | .436 | .112 | .053 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .109 | .006 | .142 | .585 | .470 | .165 | .210 | .001 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .116 | - .054 | - .092 | .255 * | .411 ** | .611 ** | 1 | .498 ** | .379 ** | .159 | .418 ** | .098 | .045 | .021 | .070 | .131 | .229 * | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .287 | .621 | .399 | .018 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .143 | .000 | .371 | .683 | .851 | .523 | .230 | .034 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.8 | Pearson Correlation | - .088 | .036 | .001 | .272 * | .365 ** | .578 ** | .498 ** | 1 | .140 | .246 * | .193 | - .059 | .142 | - .155 | .112 | .147 | .176 | .503** |
| | Sig. (2-tailed) | .421 | .745 | .994 | .011 | .001 | .000 | .000 | | .199 | .023 | .075 | .589 | .193 | .154 | .303 | .177 | .106 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .179 | .072 | .048 | .035 | .446 ** | .366 ** | .379 ** | .140 | 1 | .122 | .095 | .251 * | .223 * | .134 | .130 | .033 | .048 | .516** |
| | Sig. (2-tailed) | .099 | .509 | .661 | .751 | .000 | .001 | .000 | .199 | | .263 | .383 | .020 | .039 | .218 | .234 | .766 | .660 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.1 0 | Pearson Correlation | .041 | .221 * | .087 | .199 | .235 * | .174 | .159 | .246 * | .122 | 1 | .230 * | - .004 | .141 | - .009 | .008 | .096 | .008 | .374** |
| | Sig. (2-tailed) | .709 | .040 | .426 | .067 | .029 | .109 | .143 | .023 | .263 | | .033 | .970 | .194 | .931 | .942 | .379 | .943 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.1 1 | Pearson Correlation | .049 | .014 | - .187 | - .018 | .000 | .296 ** | .418 ** | .193 | .095 | .230 * | 1 | .188 | .197 | - .090 | .030 | .124 | .303 ** | .366** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------|
| X1.1 7 | Pearson Correlation | .119 | .047 | .067 | .008 | - .030 | .339 ** | .229 * | .176 | .048 | .008 | .303 ** | .086 | .014 | - .031 | - .065 | .181 | 1 | .347** |
| | Sig. (2-tailed) | .275 | .670 | .537 | .941 | .786 | .001 | .034 | .106 | .660 | .943 | .005 | .434 | .901 | .780 | .549 | .095 | | .001 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Kepu asan Kerja | Pearson Correlation | .415 ** | .461 ** | .312 ** | .423 ** | .585 ** | .751 ** | .601 ** | .503 ** | .516 ** | .374 ** | .366 ** | .339 ** | .341 ** | .349 ** | .350 ** | .312 ** | .347 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .001 | .001 | .001 | .003 | .001 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LAMPIRAN 5: HASIL VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (X₂)

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Komitmen Organisasional |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .547** | .522** | .325** | .275* | .416** | .290** | .153 | .161 | .136 | .550** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .002 | .010 | .000 | .007 | .159 | .137 | .211 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .547** | 1 | .452** | .413** | .448** | .430** | .441** | .352** | .465** | .422** | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .522** | .452** | 1 | .431** | .411** | .498** | .353** | .270* | .292** | .381** | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .012 | .006 | .000 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .325** | .413** | .431** | 1 | .548** | .410** | .521** | .472** | .491** | .341** | .725** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .275* | .448** | .411** | .548** | 1 | .336** | .313** | .245* | .425** | .270* | .612** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .000 | .000 | .000 | | .002 | .003 | .023 | .000 | .012 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .416** | .430** | .498** | .410** | .336** | 1 | .505** | .278** | .532** | .513** | .711** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | | .000 | .010 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .290** | .441** | .353** | .521** | .313** | .505** | 1 | .605** | .548** | .518** | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .001 | .000 | .003 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .153 | .352** | .270* | .472** | .245* | .278** | .605** | 1 | .418** | .589** | .664** |
| | Sig. (2-tailed) | .159 | .001 | .012 | .000 | .023 | .010 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .161 | .465** | .292** | .491** | .425** | .532** | .548** | .418** | 1 | .546** | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | .137 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.10 | Pearson Correlation | .136 | .422** | .381** | .341** | .270* | .513** | .518** | .589** | .546** | 1 | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | .211 | .000 | .000 | .001 | .012 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Komitmen Organisasional | Pearson Correlation | .550** | .715** | .674** | .725** | .612** | .711** | .757** | .664** | .715** | .701** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

LAMPIRAN 6: HASIL UJI VALIDITAS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

[DataSet1]

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| | | Y1. 1 | Y1. 2 | Y1. 3 | Y1. 4 | Y1. 5 | Y1. 6 | Y1. 7 | Y1. 8 | Y1. 9 | Y1.1 0 | Y1. 11 | Y1. 12 | Y1. 13 | Y1. 14 | Y1. 15 | Y1. 16 | Y1. 17 | Y1. 18 | Y1. 19 | Organizational Citizenship Behavior |
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | .47 2** | .55 0** | .54 7** | .532 ** | .136 | .241 * | .068 | .009 | -.041 | - .028 | .013 | .123 | .233 * | .006 | - .122 | .165 | - .080 | .150 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | | .00 0 | .00 0 | .00 0 | .000 | .213 | .025 | .535 | .935 | .707 | .798 | .907 | .261 | .031 | .956 | .264 | .129 | .465 | .169 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .47 2** | 1 | .40 5** | .37 3** | .595 ** | .383 ** | .170 | - .013 | .269 * | .075 | .012 | .019 | .102 | .240 * | .180 | - .082 | - .009 | .068 | - .035 | .551** |
| | Sig. (2-tailed) | .00 0 | | .00 0 | .00 0 | .000 | .000 | .118 | .902 | .012 | .494 | .913 | .860 | .349 | .026 | .098 | .455 | .937 | .532 | .748 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .55 0** | .40 5** | 1 | .55 5** | .612 ** | .163 | .300 ** | .356 ** | .275 * | -.044 | .048 | .012 | - .025 | .266 * | .084 | - .070 | .075 | - .051 | .118 | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .00 0 | .00 0 | | .00 0 | .000 | .134 | .005 | .001 | .010 | .687 | .662 | .912 | .821 | .013 | .442 | .524 | .491 | .642 | .281 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .54 | .37 | .55 | 1 | .472 | .167 | .232 | .193 | .095 | -.035 | - | .004 | .050 | .232 | - | - | - | - | - | .501** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.9 | Pearson Correlation | .009 | .269* | .275* | .095 | .170 | .236* | .188 | .275* | 1 | .357* | .237* | .298** | .341** | .070 | .302** | .212* | .299** | .288** | .097 | .541** |
| | Sig. (2-tailed) | .935 | .012 | .010 | .383 | .117 | .029 | .083 | .010 | | .001 | .028 | .005 | .001 | .524 | .005 | .050 | .005 | .007 | .373 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.10 | Pearson Correlation | -.041 | .075 | -.044 | -.035 | .032 | .237* | .240* | .347** | .357** | 1 | .304** | .424** | .121 | .050 | .179 | .165 | .088 | .133 | .133 | .373** |
| | Sig. (2-tailed) | .707 | .494 | .687 | .748 | .772 | .028 | .026 | .001 | .001 | | .004 | .000 | .269 | .649 | .099 | .130 | .422 | .221 | .222 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.11 | Pearson Correlation | -.028 | .012 | .048 | -.158 | .061 | .193 | .146 | .312** | .237* | .304* | 1 | .294** | .236* | -.096 | .088 | .276* | .169 | -.015 | .213* | .329** |
| | Sig. (2-tailed) | .798 | .913 | .662 | .147 | .579 | .074 | .181 | .003 | .028 | .004 | | .006 | .028 | .380 | .419 | .010 | .120 | .891 | .049 | .002 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.12 | Pearson Correlation | .013 | .019 | .012 | .004 | .063 | .144 | .143 | .402** | .298** | .424* | .294** | 1 | .393** | -.170 | .391** | .287** | .189 | .326** | .139 | .433** |
| | Sig. (2-tailed) | .907 | .860 | .912 | .970 | .562 | .185 | .189 | .000 | .005 | .000 | .006 | | .000 | .119 | .000 | .007 | .082 | .002 | .203 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.13 | Pearson Correlation | .12 | .10 | -.05 | .05 | .035 | -.153 | .276 | .341 | .121 | .236 | .393 | 1 | .055 | .353 | .221 | .320 | .295 | .131 | .426** | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|------|------|-------------------|--------------------|------|------|--------------------|--------------------|------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------|
| | | 3 | 2 | .025 | 0 | | .013 | | * | ** | | * | ** | | | ** | * | ** | ** | | |
| | Sig. (2-tailed) | .261 | .349 | .821 | .648 | .747 | .907 | .158 | .010 | .001 | .269 | .028 | .000 | | .613 | .001 | .041 | .003 | .006 | .230 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.14 | Pearson Correlation | .233 [*] | .240 [*] | .266 [*] | .232 [*] | .148 | .019 | .044 | - | .070 | .050 | - | - | .055 | 1 | - | - | .092 | - | .121 | .306** |
| | Sig. (2-tailed) | .031 | .026 | .013 | .031 | .173 | .862 | .687 | .453 | .524 | .649 | .380 | .119 | .613 | | .906 | .178 | .399 | .539 | .268 | .004 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.15 | Pearson Correlation | .006 | .180 | .084 | -.010 | .075 | .249 | .124 | .264 [*] | .302 ^{**} | .179 | .088 | .391 ^{**} | .353 ^{**} | - | 1 | .166 | .223 [*] | .370 ^{**} | .120 | .418** |
| | Sig. (2-tailed) | .956 | .098 | .442 | .928 | .493 | .021 | .254 | .014 | .005 | .099 | .419 | .000 | .001 | .906 | | .127 | .039 | .000 | .272 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.16 | Pearson Correlation | -.122 | -.082 | -.070 | -.097 | -.131 | .214 | .031 | .265 [*] | .212 [*] | .165 | .276 | .287 ^{**} | .221 [*] | - | .166 | 1 | .260 [*] | .384 ^{**} | .255 [*] | .309** |
| | Sig. (2-tailed) | .264 | .455 | .524 | .373 | .228 | .048 | .778 | .014 | .050 | .130 | .010 | .007 | .041 | .178 | .127 | | .016 | .000 | .018 | .004 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.17 | Pearson Correlation | .165 | -.00 | .075 | -.01 | -.044 | .074 | .032 | .015 | .299 ^{**} | .088 | .169 | .189 | .320 ^{**} | .092 | .223 [*] | .260 [*] | 1 | .219 [*] | .242 [*] | .357** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 9 | | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .129 | .937 | .491 | .892 | .690 | .496 | .772 | .892 | .005 | .422 | .120 | .082 | .003 | .399 | .039 | .016 | | .043 | .025 | .001 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.18 | Pearson Correlation | -.080 | .068 | -.051 | -.114 | .035 | .135 | .001 | .210 | .288** | .133 | -.015 | .326** | .295** | -.067 | .370** | .384** | .219* | .1 | .263* | .323** |
| | Sig. (2-tailed) | .465 | .532 | .642 | .296 | .751 | .215 | .996 | .052 | .007 | .221 | .891 | .002 | .006 | .539 | .000 | .000 | .043 | | .015 | .002 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y1.19 | Pearson Correlation | .150 | -.035 | .118 | -.024 | .162 | .032 | .139 | .227* | .097 | .133 | .213* | .139 | .131 | .121 | .120 | .255* | .242* | .263* | .1 | .360** |
| | Sig. (2-tailed) | .169 | .748 | .281 | .823 | .137 | .773 | .200 | .035 | .373 | .222 | .049 | .203 | .230 | .268 | .272 | .018 | .025 | .015 | | .001 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Organizational Citizenship Behavior | Pearson Correlation | .548** | .551** | .631** | .501** | .609** | .481** | .458** | .538** | .541** | .373* | .329** | .433** | .426** | .306** | .418** | .309** | .357** | .323** | .360** | .1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .004 | .000 | .004 | .001 | .002 | .001 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LAMPIRAN 7: Hasil Reliabilitas Variabel X₁, X₂ DAN YUji Reliabilitas (X₁)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.735 | 17 |

Uji Reliabilitas (X₂)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.871 | 10 |

Uji Reliabilitas (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.774 | 19 |

LAMPIRAN 8: Hasil Uji Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 86 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .20706772 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .093 |
| | Positive | .087 |
| | Negative | -.093 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .863 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .446 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Lampiran 10: Hasil Uji Linieritas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> * Kepuasan Kerja | Between Groups | (Combined) | 2.894 | 20 | .145 | 2.903 | .001 |
| | | Linearity | 1.967 | 1 | 1.967 | 39.460 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | .927 | 19 | .049 | .979 | .495 |
| | Within Groups | | 3.239 | 65 | .050 | | |
| | Total | | 6.134 | 85 | | | |

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> * Komitmen Organisasional | Between Groups | (Combined) | 2.399 | 16 | .150 | 2.769 | .002 |
| | | Linearity | 1.387 | 1 | 1.387 | 25.615 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1.012 | 15 | .067 | 1.246 | .261 |
| | Within Groups | | 3.735 | 69 | .054 | | |
| | Total | | 6.134 | 85 | | | |

Lampiran 11: Hasil Uji Multikolinieritas dan Hasil Uji Regresi Linier beganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.405 | .364 | | 3.862 | .000 | | |
| | Kepuasan Kerja | .457 | .091 | .454 | 5.011 | .000 | .871 | 1.148 |
| | Komitmen Organisasional | .193 | .056 | .313 | 3.449 | .001 | .871 | 1.148 |
| a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | | | | | | | | |

Lampiran 12: HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN KORELASI (R) MODEL SUMMARY DAN HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .637 ^a | .406 | .391 | .20955 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja | | | | |
| b. dependent variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | | | | |

Lampiran 13. HASIL UJI F (SIMULTAN)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2.489 | 2 | 1.245 | 28.342 | .000 ^a |
| | Residual | 3.645 | 83 | .044 | | |
| | Total | 6.134 | 85 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | | | | | | |

Lampiran 14: HASIL UJI T (PARSIAL)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.405 | .364 | | 3.862 | .000 |
| | Kepuasan Kerja | .457 | .091 | .454 | 5.011 | .000 |
| | Komitmen Organisasional | .193 | .056 | .313 | 3.449 | .001 |
| a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | | | | | | |