

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SINTANG
SKRIPSI**

OLEH:

SYAFITRI ANDRIYANI

NIM. 151310689



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

SYAFITRI ANDRIYANI
NIM.151310689

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 14 Desember 2021**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



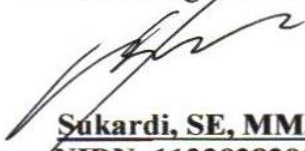
Devi Yasmin, SE,MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



Sukardi, SE, MM.
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu




Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Pontianak, 14 Desember 2021

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Hariyanto, SE, MM.
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr.Wb

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu Wa Ta'ala Yang Maha Pemurah dan lagi Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan hidayah, inayah, taufik dan rahmat-Nya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam beserta keluarga dan para sahabatnya hingga pada umatnya sampai akhir zaman.

Karena Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga bermaksud menyampaikan rasa 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 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik dan selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Sukardi S.E, M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Segenap dosen Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses belajar.
7. Keluarga besar Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan dukungan dan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Kartiyus SH. M. Si selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang yang telah memberikan izin dan informasi kepada penulis untuk meneliti di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.
9. Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang yang telah membantu dalam proses penelitian, khususnya dalam pengambilan data.
10. Orang tua, keluarga, saudara-saudara yang telah memberikan doa, motivasi, bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis.
11. Pihak-pihak lain yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi yang telah disusun ini memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun skripsi ini sangat diharapkan guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Pontianak, Februari 2022

Syafitri Andriyani
NIM: 151310689

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), dan uji kelayakan model (Uji F).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya $\hat{Y} = 3,945 + 0,081 (X)$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,066 yang artinya bahwa hubungan Kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang adalah sangat lemah. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,004, yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang adalah sebesar 0,4% dan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 0,152 sedangkan F tabel sebesar 3,265, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak artinya model regresi sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	22
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Kepuasan.....	23
C. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	29
A. Sejarah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang	29
B. Visi dan Misi.....	30
C. Tugas Pokok dan Fungsi BAPPEDA Kabupaten Sintang	32
D. Struktur Organisasi BAPPEDA Kabupaten Sintang.....	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Karakteristik Responden	49
B. Analisis Data	53
1. Uji Instrumen	53
2. Uji Normalitas.....	56
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57

4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)	58
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	58
6. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	59
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Kekurangan Pegawai Menurut Bagian.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)	5
Tabel 1.4 Nilai Prestasi Kerja	6
Tabel 1.5 Bobot Penilaian Berdasarkan Skala <i>Likert</i>	16
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	53
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X).....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Sederhana	57
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	58
Tabel 4.15 Uji Kelayakan Model.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	64
Lampiran 2 Identitas Responden.....	68
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Kepuasan (X).....	72
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner OCB (Y).....	74
Lampiran 5 Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	83
Lampiran 6 Tabel Hasil Uji Normalitas, Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi dan Determinasi	84
Lampiran 7 Tabel Hasil Uji Kelayakan Model	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Perencanaan Daerah Pembangunan Daerah adalah lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang penelitian dan perencanaan daerah.

Dalam rangka menjamin laju perkembangan keseimbangan dan kesinambungan pembangunan daerah diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, teratur, dan terpadu. Untuk mencapai tujuan dan cita – cita pembangunan daerah tersebut, maka proses pembangunan daerah harus dilaksanakan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi sampai dengan tahap pemanfaatan dan pemeliharaan hasil – hasilnya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang mempunyai kewenangan yang luas untuk menentukan pengelolaan sumber daya yang terbaik bagi percepatan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemajuan daerah. Ada pun rencana program kerja yang belum dilaksanakan pada Tahun 2020 sebagai berikut:

1. Program Rencana Kerja Tahun 2020
 - a. Program Pelayanan Administrasi perkantoran.
 - b. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.

- c. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.
- d. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
- e. Program pengembangan data/informasi.
- f. Program kerjasama pembangunan.
- g. Program perencanaan pembangunan daerah.
- h. Program perencanaan pembangunan ekonomi.
- i. Program perencanaan sosial budaya.
- j. Program ketertiban umum dan perlindungan masyarakat.
- k. Program penanganan dan pemberantasan penyakit masyarakat.

Badan Pembangunan Perencanaan Daerah Kabupaten Sintang akan melakukan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pada program kerja yang masih belum terlaksana.

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pegawai menurut bagian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang pada Tahun 2021, di bawah ini:

Tabel 1.1
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No.	Bagian	PNS	Non PNS	Total
1.	Kepala Badan	1	-	1
2.	Jabatan Fungsional	1	-	1
3.	Sekretariat	2	-	2

**Lanjutan
Tabel 1.1.**

4.	Sub Bagian Keuangan dan Program	3	-	3
5.	Sub Bagian Perlengkapan	8	-	8
6.	Sub Bagian Aparatur dan Umum	3	7	10
7.	Bidang Penelitian Pengembangan dan Pengendalian	5	-	5
8.	Bidang Ekonomi	4	-	4
9.	Bidang Sosial dan Budaya	3	-	3
10.	Bidang Fisik dan Prasarana	7	-	7
Jumlah		37	7	44

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil paling banyak bekerja di Sub Bagian Perlengkapan sebanyak 8 orang atau sebesar 21,62%. Sedangkan yang berstatus non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS), semuanya bekerja di Sub Bagian Aparatur dan Umum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Aparatur dan Umum bahwa di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang masih memerlukan tambahan pegawai karena di beberapa sub bagian dan bidang memang masih kekurangan pegawai, sehingga banyak pegawai yang bekerja merangkap atau harus mengerjakan pekerjaan yang sebenarnya bukan merupakan tugasnya.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah kekurangan pegawai menurut bagian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang di bawah ini:

Tabel 1.2
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang
Jumlah Kekurangan Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No.	Bagian	Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan	Keterangan Kebutuhan
1.	Sub Bagian Keuangan dan Program	3	3	-	
2.	Sub Bagian Perlengkapan	9	8	1	Analisis Aset Daerah
3.	Sub Bagian Aparatur dan Umum	14	10	4	a. Analisis Informasi b. Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja c. Analisis Tata Praja d. Arsiparis
4.	Bidang Penelitian Pengembangan dan Pengendalian	6	5	1	Analisis Penelitian dan Pengembangan
5.	Bidang Ekonomi	5	4	1	Analisis Perdagangan
6.	Bidang Sosial dan Budaya	4	3	1	Analisis Pendidikan
Jumlah		41	33	8	

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa hampir di seluruh sub bagian dan bidang kekurangan pegawai, kecuali di Sub Bagian Keuangan dan Program. Adapun sub bagian yang paling banyak kekurangan adalah di Sub Bagian Aparatur dan Umum, yaitu masih membutuhkan setidaknya 4

(empat) orang tambahan pegawai. Hal ini disebabkan karena ada beberapa formasi pekerjaan di Sub Bagian Aparatur dan Umum yang masih belum diisi.

Sistem presensi yang digunakan masih secara manual yang dilakukan 3 (tiga) kali dalam sehari yaitu pagi saat masuk kerja Pukul 08.00 WIB, istirahat Pukul 12.00-13.00 WIB, dan pulang kerja Pukul 16.00 WIB.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Alpha	Sakit	Izin		
2018	236	37	8.732	10	87	45	142	1,63
2019	238	37	8.806	8	80	38	126	1,43
2020	240	37	8.880	11	75	55	141	1,59

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2018:51)

Pada Tabel 1.3 menunjukkan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 12,27%, pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 11,19%.

Menurut Priansa (2018:295): “Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas”.

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat mengenai nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Sintang, Tahun 2018 – 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang
Nilai Prestasi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Sebutan	Naik/Turun (%)
2018	85,04	Baik	-
2019	84,81	Baik	(0,27)
2020	83,33	Baik	(1,74)

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang, pada Tahun 2019 menurun sebesar 0,27% dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 1,74%. Menurut Priansa (2018:294): “Sebagian penelitian membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Jacobs dan Solomon (Spector, 1997) dalam Priansa (2018:294): menyatakan bahwa: “Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan”. Menurut Podsakoff dan

MacKenzei (1997) dalam Titisari (2014: 4): “Individu yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi dari organisasinya”.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:85) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance* tidak diperintah secara formal.
3. Tidak berkaitan secara langsung dan terangan-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Kartiyus, S.H. M. Si, selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang diketahui bahwa masih ada pegawai yang sering telat, dan mendapatkan teguran, baik secara langsung maupun secara tertulis jika melewati batas yang telah ditentukan Bappeda. Beberapa pegawai harus mengerjakan beberapa pekerjaan di luar tugasnya, dan mengerjakannya di luar jam kerja, atau di rumah. Hal ini terjadi karena di beberapa sub bagian dan bidang masih terdapat kekurangan pegawai.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka penulis ingin meneliti mengenai pengaruh kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan berpengaruh terhadap

Organization Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang?

C. Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dibatasi pada :
 - a. *Altruism*
 - b. *Conscientiousness*
 - c. *Sportsmanship*
 - d. *Courtesy*
 - e. *Civic virtue*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti serta dapat menerapkan ilmu yang didapat saat perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk menentukan kebijakan bagi pegawai supaya dapat meningkatkan kepuasan dan *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Priansa (2018:290): “Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun juga berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison dkk (2018:210): “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison dkk (2018:213) sebagai berikut:

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
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.

Menurut Aldag dan Resckhe (1997:1) dalam 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 di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruksi dan bermakna membantu.

Menurut Siders *et al* (2001) dalam Titisari (2014:13): “Meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, motivasi, komitmen, rasa puas, sikap positif, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, budaya perusahaan”.

Menurut Organ *et al* (1988) dalam Titisari (2014:7), dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism*
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

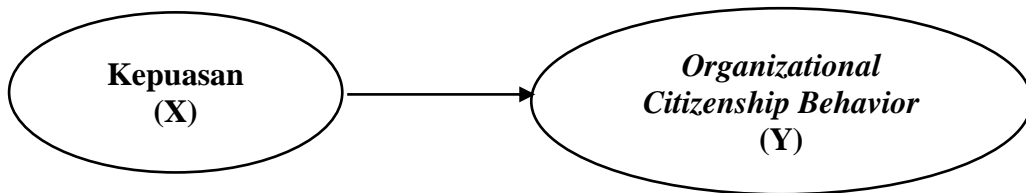
2. *Conscientiousness*
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari penggilan tugas.
3. *Sportmanship*
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue*
Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Rahman (2014) dengan judul “Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Penelitian Sari dan Susilo (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Sintang



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai hubungan antara kepuasan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau

tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2018:231): “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu”. Dalam hal ini peneliti mewawancarai Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner pada penelitian diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang untuk memperoleh data yang tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan dan penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang, antara lain: jumlah pegawai

menurut bagian, jumlah absensi, dan rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang sebanyak 37 orang pada Tahun 2021.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini teknik pengambilan yang digunakan adalah sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan (X)

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Kemudian untuk melakukan pengukuran dalam penelitian ini digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): “Skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Adapun bobot penilaian berdasarkan skala *likert* dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala *Likert*

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang 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:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas

instrumen dalam penelitian ini adalah dengan cara mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software* program SPSS versi 19 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Menurut Siregar (2017: 77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (\alpha : n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- b) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$ (taraf signifikan)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”. Reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila nilai reliabilitas $(r_{11}) > 0,60$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi

normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-Smirnov.

Langkah-langkah untuk melakukan uji Kolmogorov-Smirnov, sebagaimana dijelaskan Siregar (2017: 153-154) yaitu:

1) Membuat hipotesis dalam uraian kalimat

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal.

2) Menentukan risiko kesalahan (taraf signifikan).

3) Kaidah pengujian

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

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

5) Membuat keputusan.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379) : “Regresi linier sederhana adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel (*independent*) terhadap satu variabel (*dependent*)”. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

Rumus: $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

X = Variabel bebas (Kepuasan)

Y = Variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang.

Nilai korelasi ($r = -1 \leq 0 \leq 1$) untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Nilai koefisien korelasi (r) diinterpretasikan berdasarkan pedoman pada Tabel 1.5 di bawah 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 (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Siregar (2017:338): “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)”.

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi variabel kepuasan.

Langkah-langkah uji kelayakan model (Uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh kepuasan.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh kepuasan.

- 2) Menentukan taraf signifikan (α) = 0,05
- 3) Menentukan F tabel
 - a) H_0 di terima H_a ditolak jika F hitung \leq F tabel, $\alpha = 5\%$ ini berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
 - b) H_0 di tolak H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel, $\alpha = 5\%$ hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- 4) Menentukan F Hitung, dengan kriteria pengujian:
 - a) Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.
 - b) Jika signifikansi \leq 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.
- 5) Membuat keputusan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 41 - 45 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Sub Bagian Perlengkapan, memiliki golongan/ruang III/a, III/c, dan IV/a, memiliki masa kerja 11 – 20 tahun, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 2 – 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,945 + 0,081 X$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,066 yang artinya bahwa hubungan Kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang adalah sangat lemah.
4. Nilai koefisien determinasi (R)² dalam penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan terhadap *Organizational Citizenship behavior* pegawai sebesar 0,4 %, sedangkan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil nilai kelayakan regresi (uji F) menunjukkan bahwa model regresi sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai, sebaiknya Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan dan diharapkan para pegawai dengan melakukan dialog maupun survei mengenai sikap pegawai.
2. Untuk meningkatkan dan mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* sebaiknya Kepala Badan melakukan upaya untuk meningkatkan hubungan yang baik antar pegawai maupun pimpinan, serta lebih memperhatikan kenyamanan dan kemudahan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kepala Badan, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian di BAPPEDA Kabupaten Sintang, diharapkan dapat memberikan penghargaan, berupa pujian baik secara lisan maupun tulisan, di dalam forum rapat atau apel rutin kepada pegawai yang mampu bekerja dengan baik, memiliki loyalitas dan berprestasi, untuk meningkatkan kepuasan pegawai.
4. Transparansi dan keterbukaan dalam hal sistem promosi di BAPPEDA Kabupaten Sintang perlu ditingkatkan, terutama yang berhubungan dengan informasi mengenai syarat-syarat promosi, agar para pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerja, dan siap berkompetisi secara sehat, guna mencapai posisi karir yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Amalia, S.** 2018. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial, Edisi Revisi*. CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika Malang.
- Priansa, Donni Juni, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV Alfabeta, Bandung.
- Rahman, Ulfiani. 2014. *Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan*. *Jurnal Analisa*. Vol.21(1), 131-142.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.64 (1), 28-35.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofieti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo. Suparno Eko. 2015 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SINTANG

Kuesioner ini diajukan dalam rangka penelitian sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi. Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/ibu dalam menjawab daftar pertanyaan ini dengan benar atau sesuai dengan petunjuk pengisian. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/ibu/saudara, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Peneliti

Nama : Syafitri Andriyani
 Jenis Kelamin : Perempuan
 NIM : 151310689
 Program studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

B. Identitas Responden

Nama :
 Jenis kelamin :
 Umur :
 Pendidikan Terakhir :
 Bagian :
 Golongan/Ruang :
 Masa Kerja :
 Penghasilan Per Bulan :
 Status Perkawinan :
 Jumlah tanggungan :
 No. HP :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (\surd) atau tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.
2. Mohon diisi sesuai dengan yang anda rasakan karena hal ini sangat membantu penulis memperoleh data yang lebih akurat.
3. Pilih salah satu jawaban
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

No.	Kepuasan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	TST
	Gaji					
1	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dan saya merasa puas.					
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dan saya merasa puas.					
3	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya dan saya merasa puas.					
	Pekerjaan					
4	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					

5	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan.					
6	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan, dan saya merasa puas.					
7	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan saya merasa puas.					
	Kesempatan Promosi					
8	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik, dan saya merasa puas.					
9	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					
	Penyelia					
10	Penyelia/atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya dan saya merasa puas.					
11	Penyelia/atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik, dan saya merasa puas.					
12	Penyelia/atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, dan saya merasa puas.					
	Rekan Kerja					
13	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja dan saya merasa puas.					
14	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja dan saya merasa puas.					

15	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan saya merasa puas.					
16	Rekan kerja saya selalu mendorong saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					
NO	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Altruism</i>					
1	Saya selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
2	Saya selalu bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.					
3	Saya selalu bersedia membantu untuk mengerjakan tugas orang lain meskipun tidak mendapatkan imbalan.					
	<i>Conscientiousness</i>					
4	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di instansi ini.					
5	Saya selalu tiba di kantor lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur yang ditetapkan di instansi ini.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada seharusnya.					
	<i>Sportsmanship</i>					
8	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi ini meskipun mengorbankan					

	kepentingan pribadi.					
9	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi di instansi ini.					
10	Saya akan dengan senang hati menerima kebijakan yang ditetapkan di instansi ini meski pun tidak sesuai dengan harapan saya.					
	<i>Courtesy</i>					
11	Saya selalu bersedia memberi saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan					
12	Saya sering mengajak rekan kerja untuk berdiskusi mengenai masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.					
13	Saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
	<i>Civic virtue</i>					
14	Saya selalu memberikan masukan untuk kebaikan instansi ini.					
15	Saya selalu menghadiri pertemuan-pertemuan yang dianggap penting di instansi ini.					

Lampiran 2

Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Bagian	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Peghasilan Per Bulan	Status perkawinan	Jumlah tanggungan	No. hp
1	Kartiyus, SH.M.Si	Laki-Laki	52	S2	Kepala Bappeda	IV/c	28		menikah	4	
2	Deddy Irawan, S.Hut, MT	Laki-Laki	47	S2	Sekretaris Bappeda	IV/b	22		menikah	3	
3	Yulina.S.sos	Perempuan	51	S1	kasubbag aparatur dan umum	III/d	31		menikah	3	
4	Susilawati,S.Sos	Perempuan	45	S1	Kasubbag Kesejahteraan Sumber Daya manusia aparatur	III/b	11		menikah	3	
5	Hendrikus	Laki-Laki	46	SMA	Pengemudi	III/a	19		menikah	2	
6	Ririn Suci Trisnawati. SE	Perempuan	42	S1	Kasubbag keuangan dan Program	III/c	23		menikah	3	
7	Nia Rahmiati, S.Sos	Perempuan	40	S1	Pengelola keuangan	III/b	12		menikah	3	
8	Fiki Sanjaya. S.STP	Laki-Laki	26	S1	Analisis laporan realisasi anggaran	III/a	4		belum manikah	0	
9	Muhammad Ali	Laki-Laki	48	SMA	Bendahara	III/a	13		menikah	3	
10	Veronika, SE.M.Si	Perempuan	43	S2	Kasubbag perlengkapan	III/a	19		menikah	4	
11	Lisyailin, S.Sos	Perempuan	53	S1	Analisis Aset Daerah	III/b	14		menikah	3	

12	Johansyah	Laki-Laki	41	SMA	Pengelola Barang Persediaan	II/c	12		menikah	3	
13	Kusmara Amijaya,S.Sos, M.Si	Laki-Laki	44	S2	Kepala bidang penelitian pengembangan dan pengendalian	IV/a	19		menikah	3	
14	Urbanus, S.Kom	Laki-Laki	42	S1	kasubbid monitoring, Evaluasi dan pengendalian	III/c	12		menikah	4	
15	Dessie Rizzeki Putriyanti.SE	Perempuan	36	S1	Analisis Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	III/c	15		menikah	3	
16	Richardy Sanjaya, ST	Laki-Laki	32	S1	Analisis Perencanaan	III/a	2		menikah	3	
17	Cornalia Meinarti,Sp,M.Si	Perempuan	42	S2	Kasubbid penelitian, penelitian pengembangan dan statistik daerah	IV/a	14		menikah	2	
18	Ahmad Isnandar, SE	Laki-Laki	28	S1	analisis penelitian dan pengembangan	III/a	2		menikah	4	
19	Widian Sukri,SE.M.Si	Perempuan	55	S2	Kepala Bidang Ekonomi	IV/a	28		menikah	3	
20	Yeni Noviana, SP	perempuan	45	S1	Kasubbid Pertanian, energi dan sumber daya	III/d	6		menikah	2	

					mineral						
21	Yunus, SP	Laki-Laki	44	S1	Analisis pangan	III/c	11		menikah	3	
22	Boby Oktavianus,S.STP,M.Ap	Laki-Laki	35	S2	Kasubbid koperasi dan usaha kecil menengah dan pengembangan dunia usaha	III/d	17		menikah	3	
23	Fitry Windy Chandra,S.AB	Perempuan	37	S1	Analisis ekonomi Makro	III/c	12		menikah	3	
24	Iwan Kurniawan, SP	Laki-Laki	35	S1	Analisis Pembangunan	III/b	6		menikah	2	
25	Yuspiandi, S.Sos, M.Si	Laki-Laki	54	S2	Kepala bidang sosial dan budaya	IV/a	34		menikah	3	
26	Lea Asnida ,S.Si..Apt,M.Si	Perempuan	41	S2	Kasubbid kesejahteraan rakyat dan kependudukan	IV/a	18		menikah	2	
27	Muhammad Maulana Rahman, S.STP	Laki-Laki	25	S1	analisis tata praja	III/a	3		belum menikah	0	
28	Rudi Zulhirsyah,S.Sos, M.Si	Laki-Laki	44	S2	kasubbid pendidikan dan pemerintah	III/c	21		menikah	2	
29	Ferry Setiawan, S.Sos	Laki-Laki	44	S1	analisis data dan informasi	III/b	11		menikah	3	
30	Kusno	Laki-Laki	57	SMA	pengadministrasi pemerintah	II/d	36		menikah	3	
31	Aisyah	Perempuan	52	SMA	pengadministrasi umum	II/c	12		menikah	4	
32	Hermanus Hadi Purwanto, ST.MM	Laki-Laki	48	S2	kepala bidang fisik dan prasaena	IV/a	21		menikah	3	

33	Vera Triyana, ST	Perempuan	41	S1	kasubbid cipta karya perumahan , kawasan , permukiman , penataan ruang, pertahanan dan lingkungan hidup	III/d	15		menikah	2	
34	Merlia Sari, ST.MT	Perempuan	40	S2	kasubbid perhubungan, bina marga dan sumber daya air	III/d	13		menikah	3	
35	Wiro Pranata, ST.MM	Laki-Laki	42	S2	analisis program pembangunan	IV/a	19		menikah	2	
36	Suprpto, S.Sos, M.Si	Laki-Laki	44	S2	analisis pengembangan infrastruktur	III/c	14		menikah	3	
37	Muhammad syafrudin	Laki-Laki	46	SMA	pengadministrasi sarana prasarana	II/d	13		menikah	3	

Lampiran 3

Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja (X)																		
No	Upah			Pekerjaan				Kesempatan Promosi		Penyelia			Rekan Kerja				Jumlah	Rata-rata
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16		
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4.0625
2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	69	4.3125
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4.1250
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	70	4.3750
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	69	4.3125
6	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	63	3.9375
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79	4.9375
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.0000
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68	4.2500
10	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	73	4.5625
11	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.0000
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	67	4.1875
13	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	66	4.1250
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	69	4.3125
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68	4.2500
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	76	4.7500
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	67	4.1875
18	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63	3.9375
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65	4.0625
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4.0625
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.0000

Lanjutan

Kepuasan kerja (X)																		
No	Upah			Pekerjaan				Kesempatan Promosi		Penyelia			Rekan Kerja				Jumlah	Rata-rata
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16		
22	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	64	4.0000
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65	4.0625
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63	3.9375
25	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	62	3.8750
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66	4.1250
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64	4.0000
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65	4.0625
29	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	75	4.6875
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65	4.0625
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65	4.0625
32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	68	4.2500
33	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	73	4.5625
34	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	68	4.2500
35	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	67	4.1875
36	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68	4.2500
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.0000
Total	157	155	156	154	158	157	158	157	153	158	153	156	156	157	156	157	2498	156.1250
Jumlah	468			627				310		467			626				2498	499.6000
Rata-rata	4.21			4.23				4.18		4.2			4.22				21	4.2100

Lampiran 4

Tabulasi kuesioner *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)

<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (Y)																	
No	<i>Altruism</i>			<i>Conscientiousness</i>				<i>Sportsmanship</i>			<i>Courtesy</i>			<i>Civic virtue</i>		Jumlah	Rata-rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15		
1	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3	3	59	3.9333
2	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	64	4.2667
3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	66	4.4000
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	63	4.2000
5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	64	4.2667
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.0000
7	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	69	4.6000
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.0000
9	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	62	4.1333
10	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	62	4.1333
11	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	58	3.8667
12	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57	3.8000
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.0000
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	71	4.7333
15	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	65	4.3333
16	5	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	3	4	4	61	4.0667
17	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	60	4.0000
18	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	64	4.2667
19	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	69	4.6000
20	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	51	3.4000
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.0000

Lanjutan																	
<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)</i>																	
No	<i>Altruism</i>			<i>Conscientiousness</i>				<i>Sportsmanship</i>			<i>Courtesy</i>			<i>Civic virtue</i>		Jumlah	Rata-rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15		
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.9333
23	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	58	3.8667
24	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	69	4.6000
25	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	66	4.4000
26	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	64	4.2667
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73	4.8667
28	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	64	4.2667
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.0000
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4.9333
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.0000
32	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	63	4.2000
33	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	66	4.4000
34	5	4	4	2	5	5	4	2	4	5	2	5	4	2	4	57	3.8000
35	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	63	4.2000
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.9333
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.0000
Total	158	166	158	156	156	156	166	156	166	156	156	157	166	155	152	2380	158.6667
Jumlah	482			634				478			479			307		2380	476.0000
Rata-rata	4.34			8.34				4.3			4.31			4.14		25	5.0860

x6	Pearson Correlation	.105	.644**	-.091	.509**	.063	1	.063	.206	.775**	-.043	.239	.111	.006	.319	.390*	.206	.490**
	Sig. (2-tailed)	.538	.000	.592	.001	.712		.712	.222	.000	.799	.154	.514	.970	.054	.017	.222	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x7	Pearson Correlation	.825**	.131	.172	.150	.247	.063	1	.063	.215	.419**	.085	.700**	.324	.284	.453**	.063	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.439	.309	.374	.140	.712		.712	.201	.010	.619	.000	.051	.089	.005	.712	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x8	Pearson Correlation	.105	.036	.198	.061	.173	.206	.063	1	.105	-.043	.239	.006	.241	.319	.486**	1.000**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.538	.832	.241	.722	.305	.222	.712		.536	.799	.154	.973	.151	.054	.002	.000	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x9	Pearson Correlation	.272	.869**	.104	.819**	.085	.775**	.215	.105	1	.195	.368*	.238	.127	.373*	.218	.105	.640**
	Sig. (2-tailed)	.104	.000	.539	.000	.619	.000	.201	.536		.247	.025	.156	.454	.023	.195	.536	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x10	Pearson Correlation	.749**	.119	.411*	.236	.224	-.043	.419**	-.043	.195	1	.077	.635**	.190	.057	-.099	-.043	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000	.483	.012	.161	.182	.799	.010	.799	.247		.652	.000	.260	.738	.561	.799	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x11	Pearson Correlation	.119	.295	.104	.157	.085	.239	.085	.239	.368*	.077	1	.114	.127	.105	.104	.239	.368*

Total_X	Pearson Correlation	.659**	.512**	.573**	.542**	.583**	.490**	.595**	.478**	.640**	.472**	.368*	.567**	.645**	.593**	.616**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.002	.000	.003	.000	.003	.025	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Y14	Pearson Correlation	.116	.035	.625**	.882**	-.081	.026	.035	.882**	.035	.119	.882**	.064	.035	1	.613**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.495	.837	.000	.000	.635	.879	.837	.000	.837	.484	.000	.706	.837		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y15	Pearson Correlation	.271	-.056	.617**	.676**	.061	.007	-.056	.676**	-.056	.102	.676**	.200	-.056	.613**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.105	.742	.000	.000	.722	.966	.742	.000	.742	.548	.000	.235	.742	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total_Y	Pearson Correlation	.630**	.452**	.673**	.755**	.457**	.478**	.452**	.755**	.452**	.434**	.755**	.571**	.452**	.655**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.004	.003	.005	.000	.005	.007	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	16

Hasil Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	15

Lampiran 6

Hasil Uji Normalitas

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39915056
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.733
Asymp. Sig. (2-tailed)		.655

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Regresi Linear Sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	.882		4.471	.000
	Kepuasan Kerja	.081	.209	.066	.390	.699

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.066 ^a	.004	-.024	.40481

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 7

Hasil Uji Kelayakan Model**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.025	1	.025	.152	.699 ^b
	Residual	5.736	35	.164		
	Total	5.760	36			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	.882		4.471	.000
	Kepuasan Kerja	.081	.209	.066	.390	.699

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior