

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI DINAS LINGKUNGAN
HIDUP
KOTA PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**ALIFYA
NIM. 161310170**



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

2022

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :


ALIFYA
NIM. 161310170

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 23 Juni 2022**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


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

Pembimbing Pembantu


Fenni Supriadi, S.E., M.M.
NIDN. 1128108501

Penguji Utama


Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M.
NIDN. 1107056101

Penguji Pembantu


Sumiyati, S.E., M.M.
NIDN. 1125117801

Pontianak, 23 Juni 2022

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**



Dedi Hariyanto, S.E., M.M.
NIDN. 113117702

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan 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 Devi Yasmin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Pertama yang juga memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
5. Bapak Fenni Supriadi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

7. Bapak dr. Saptiko, M.Med,PH selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak, dan Bapak Jumli, A.Md selaku Staf Umum dan Aparatur Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak yang telah memberikan informasi dan data-data yang terkait dengan penelitian, serta seluruh Staf Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak yang terlibat.
8. Keluarga besar penulis, Almarhum Ayah dan Ibu yang selalu mencurahkan kasih sayang kepada penulis, doa, juga nasehat-nasehat dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta kakak tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis.
9. Sahabat penulis, Reni Maulana Sari, Nanda Andriani, Aulia yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan skripsi, serta Nila Suriani yang selalu menemani penulis saat melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak yang harus diperbaiki. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh.

Pontianak, 05 Januari 2022

Penulis

Alifya
161310170

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling total atau sensus. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 2,099 + 0,234X_1 + 0,254X_2$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,432 yang menunjukkan adanya korelasi yang cukup antara variabel kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*. Koefisien determinasi 0,187, artinya 18,70% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan efikasi diri, dan sisanya yaitu 81,30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan efikasi diri secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan untuk uji parsial (uji-t) menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Efikasi Diri, *Organizational Citizenship Behavior*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
B. Kepuasan Kerja.....	23
C. Efikasi Diri.....	26
D. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak	31
B. Struktur Organisasi	32
C. Jam Kerja Pegawai.....	51
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	52
B. Uji Instrumen Penelitian.....	56
C. Uji Asumsi Klasik	61
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
E. Koefisien Korelasi (r)	66
F. Koefisien Determinasi (R^2)	66

G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	67
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bagian	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai.....	2
Tabel 1.3	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai	4
Tabel 1.4	Jumlah Kebutuhan Pegawai	6
Tabel 1.5	Alternatif Jawaban Dengan Skala <i>Likert</i>	16
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 4.1	Usia Responden	52
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	54
Tabel 4.5	Golongan/Ruang Responden	54
Tabel 4.6	Pendapatan Responden Per Bulan	55
Tabel 4.7	Status Perkawinan Responden	55
Tabel 4.8	Jumlah Tanggungan Responden	56
Tabel 4.9	Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	57
Tabel 4.10	Uji Validitas Instrumen Variabel Efikasi Diri (X2).....	58
Tabel 4.11	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	59
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	60
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri (X2).....	60
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	63
Tabel 4.17	Hasil Uji Linieritas Variabel Efikasi Diri (X2) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	63
Tabel 4.18	Hasil Uji Multikolonieritas	64
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	66
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	68

DAFTAR GAMBAR

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2	Data Responden	79
Lampiran 3	Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (X1)	82
Lampiran 4	Tabulasi Variabel Efikasi Diri (X2)	85
Lampiran 5	Tabulasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	87
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	90
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X2).....	93
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	95
Lampiran 9	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)	98
Lampiran 10	Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri (X2)	98
Lampiran 11	Uji Reliabilitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	98
Lampiran 12	Uji Normalitas.....	98
Lampiran 13	Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X1) Terhadap OCB (Y).....	99
Lampiran 14	Uji Linieritas Efikasi Diri (X2) Terhadap OCB (Y).....	99
Lampiran 15	Uji Multikolinieritas	100
Lampiran 16	Analisis Regresi Linier Berganda	100
Lampiran 17	Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi (R^2).....	100
Lampiran 18	Uji Simultan (Uji F)	101
Lampiran 19	Uji Parsial (uji t)	101

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak yang beralamat di Jalan Aliyang No. 7B Kelurahan, Sungai Bangkong Pontianak Kalimantan Barat mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang lingkungan hidup, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 7, Dinas Lingkungan Hidup menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang lingkungan hidup.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang lingkungan hidup.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang lingkungan hidup.
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Lingkungan Hidup.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota Pontianak yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil. Jumlah Pegawai berdasarkan bagian dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

	Bidang	PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretariat	16	26
3	Bidang Tata Lingkungan	9	-
4	Bidang Pengelolaan Sampah (PS) dan Limbah B3	20	-
5	Bidang Pengendalian Pencemaran & Kerusakan Lingkungan Hidup	9	-
6	Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	8	-
7	UPT	6	-
Total		69	26

Sumber: Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak, Tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup bekerja pada Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 sebanyak 28,98 % dan Non Pegawai Negeri Sipil semua bekerja pada Bagian Sekretariat.

Presensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak dilakukan dengan menggunakan aplikasi hadir di *handphone* masing masing pegawai. Presensi dilakukan 2 kali sehari pada saat masuk kerja Pukul 07.15 WIB dan saat pulang kerja Pukul 15.30 WIB. Tingkat absensi pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Kota Pontianak Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	JP X JHK	Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
2018	80	237	18.960	36	339	483	858	4,52
2019	79	244	19.276	0	273	222	495	2,57
2020	76	241	18.316	12	315	199	526	2,87

Sumber : Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak, 2021

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Hasibuan, (2016:51)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak dari Tahun 2018 hingga 2020 berfluktuasi. Pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 43,14% dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 11,67%.

Menurut Wibowo (2017:419) :

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan dan kemangkiran. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

Salah satu dimensi dari pengukuran OCB menurut Morison (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:86) adalah *conscientiousness*, yaitu: “Perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.”

Penelitian Yoon dan Suh (2003) dalam Titisari (2014:16) mengungkapkan bahwa : “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh pada persepsi kualitas pelayanan”.

Kemangkiran merupakan salah satu bentuk ketidakdisiplinan, karena pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak harus hadir setiap hari kerja. Menurut Hasibuan (2016:194) : “Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Penelitian Siregar (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan perilaku kerja terdiri dari kerja sama. Rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak
Nilai Rata-rata Prestasi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Sebutan
2018	88,50	Cukup
2019	84,03	Cukup
2020	86,39	Cukup

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak 2021

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa rata-rata prestasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 5,05%, dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 2,81%.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 41, Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

- a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - 1) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh);
dan
 - 2) Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh);
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh);
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh); dan
- e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Studi mutakhir yang dilakukan oleh Vidhan K. Goyal dan Chul W. Park dalam Sofiah (2008) dalam Busro (2018:102) menyatakan bahwa : “Dalam suatu organisasi jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan yang ada.”

Menurut Suwito (2017) dalam Busro (2017:132) :

Efikasi diri merupakan kepercayaan diri bersifat spesifik pada situasi tertentu yang dimiliki seseorang. Efikasi diri dapat diartikan sebagai suatu keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya, memobilisasi motivasi, sumber daya yang dimiliki dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional. Keyakinan tersebut dapat bervariasi dari situasi ke situasi dan mempengaruhi kinerja apabila didukung dengan keterampilan yang cukup.

Menurut penelitian Padsakoff et al (1997), dan penelitian Biswas dan Varma (2007) dalam Titisari (2014:73) : “Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) individu akan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”.

Jumlah kebutuhan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4
Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak
Jumlah Kebutuhan Pegawai
Tahun 2021

No	Bagian	Kebutuhan	Ketersediaan	Kekurangan
1.	Kepala Dinas	1	1	0
2.	Sekretariat	20	16	4
3.	Bidang Tata Lingkungan	11	9	2
4.	Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3	22	20	2
5.	Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup	15	9	6
6.	Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	10	8	2
7.	UPT	11	6	5
	Jumlah	90	69	21

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa kekurangan pegawai paling banyak di Bagian Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan

Lingkungan Hidup sebesar 28,57%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas lingkungan hidup, diketahui bahwa karena masih banyak kekurangan pegawai, menyebabkan banyak pekerjaan yang terhambat dan beberapa pegawai harus mengambil alih pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas mereka. Menurut beliau, kekurangan pegawai tersebut terjadi karena ada beberapa pegawai yang dimutasi ke instansi lain, dan tidak ada pegawai pengganti.

Menurut Titisari (2014:12) :

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientiuous* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak.”**

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak ?.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada :
 - a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
 - b. Kepuasan terhadap pembayaran
 - c. Kepuasan terhadap promosi
 - d. Kepuasan terhadap supervisi
 - e. Kepuasan terhadap teman sekerja

2. Efikasi Diri dibatasi pada :
 - a. *Magnitude*
 - b. *Strength*
 - c. *Generality*

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dibatasi pada:
 - a. *Altruism*
 - b. *Conscientiousness*
 - c. *Sportmanship*
 - d. *Courtesy*
 - e. *Civic Virtue*

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat mengimplementasikan ilmu manajemen yang didapat di bangku perkuliahan, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Lebih dari itu, penelitian ini akan sangat berguna bagi peneliti secara pribadi sebagai acuan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi dan masukan bagi instansi dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, efikasi diri serta *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, efikasi diri serta *organizational citizenship behavior* (OCB).

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2018:93) : “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Menurut Hamali (2016:203) : “Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan

penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya”. Dimensi Kepuasan Kerja menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Luthans (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:70) :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kepuasan terhadap pembayaran
Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.
3. Kepuasan terhadap promosi
Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.
4. Kepuasan terhadap supervisi
Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
5. Kepuasan terhadap teman sekerja.
Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

Bandura dalam Busro (2017:131) mendefinisikan bahwa : “Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dengan kata lain, efikasi diri (*Self Efficacy*) sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan kontrol terhadap fungsi perilaku dan peristiwa lingkungan.”

Dimensi Efikasi Diri menurut Bandura (1997) dalam Busro (2017:167) :

1. *Magnitude* merupakan keyakinan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi
2. *Strength* merupakan tingkat kekuatan dan keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya

3. *Generality* merupakan keyakinan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang berbeda dan saling membutuhkan

Menurut Organ dalam Nimran dan Amirullah (2015:84) :

“*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diartikan sebagai perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/*reward* yang resmi/formal dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi”. Dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) yaitu :

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

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Honisyah (2003) dengan judul ”Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMP Swasta Se Kabupaten Pamekasan Madura”, membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya meningkatnya efikasi akan mempengaruhi meningkatnya perilaku OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

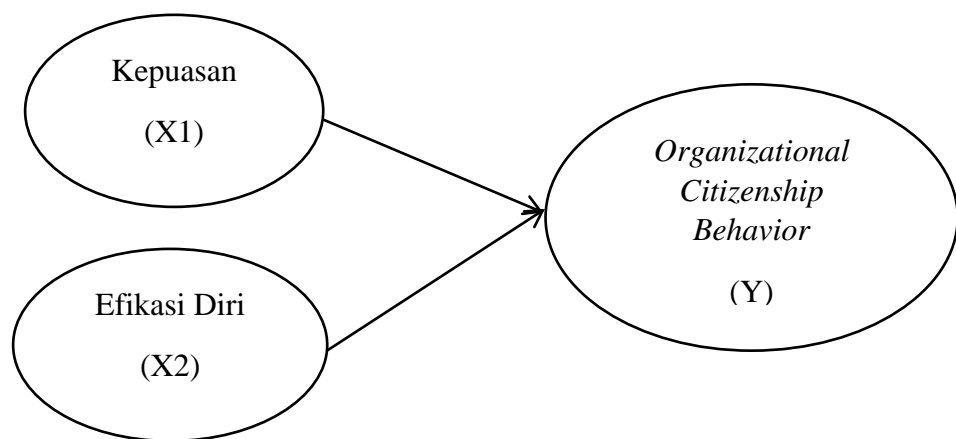
organization citizenship behavior, artinya bila kepuasan kerja meningkat, maka perilaku OCB akan meningkat.

2. Penelitian Saraswati (2017) dengan judul “Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”, membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
3. Penelitian Syamsuddin, dkk (2017) dengan judul “*The Effect Of Self-Efficacy On Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees Of Institut Agama Islam Negeri Kendari*”, membuktikan bahwa pemberdayaan dan *self-efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan langsung terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional IAIN Kendari.
4. Penelitian lain yang dilakukan oleh Devi dan Widiani (2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Aparatur Sipil Negara Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Barat*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB) Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Barat*. Penelitian ini menggunakan metode kausal, tehnik pengumpulan data dengan cara wawancara dan kuesioner. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan 42 sampel. Adapun metode

analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2018:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.” Menurut Sugiyono (2018:11) : “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu :

a. Data Primer

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

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:188) : “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.” Penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:193) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2018:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.” Data sekunder dalam penelitian ini antara lain meliputi jumlah pegawai menurut bagian Tahun 2021, jumlah absensi, dan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:119) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seluruh PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak pada Tahun 2021 yang berjumlah 69 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling total. Menurut Sugiyono (2018:126) : “Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.” Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak yang berjumlah 69 orang Tahun 2021.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Efikasi Diri (X_2), sementara variabel terikat yaitu *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

5. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:136) : “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Alternatif jawaban dalam penelitian ini diberi skor dengan skala *Likert*, sebagai berikut :

Tabel 1.5
Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

NO	Pernyataan	Skor
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

a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018 : 148) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang

diamati”. Dalam penelitian ini digunakan dua uji instrumen yang terdiri dari :

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.” Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment pearson* dengan bantuan program *SPSS 19 for windows*.

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

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *SPSS 19 for windows*.

Menurut Sujarweni (2019:199): “Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Alpha* $> 0,60$ maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.”

b. Uji Asumsi Dasar

Menurut Siregar (2018:153): “Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data)”. Uji asumsi dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

1) Uji Normalitas

Menurut Thoifah (2016:221) : “Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang dipergunakan berdistribusi normal. Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya”.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha 0,05 dengan bantuan *software SPSS*.

Menurut Thoifah (2016: 221), dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymp.Sig), yaitu :

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

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2018:178) : “Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linearity*. Menurut Widana dan Muliani (2020:54), kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

a) Jika signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$ maka ada hubungan linier.

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

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) :

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2018:107) : "Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 ."

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari pengaruh kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Thoifah (2016:107) : "Analisis regresi berganda yaitu analisis yang melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen".

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y = \textit{organizational citizenship behavior}$

$X_1 = \textit{kepuasan kerja}$

$X_2 = \textit{efikasi diri}$

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2018:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Metode yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut :

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 (2018:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2018:338) : “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)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabel kepuasan kerja dan variabel efikasi diri terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

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

Sumber : Siregar (2018:338)

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) : “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen.” Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Efikasi Diri (X_2), secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* .

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

3) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 19 for windows*.

4) Menentukan F Tabel

Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df_1 ($var-1=3-1=2$) dan df_2 ($n-k-1=69-3-1=65$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada

Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 65 yaitu sebesar 3,14.

5) Kaidah pengujian

- 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 Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) : “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.”

Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

- b) Pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

3) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 19.

4) Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = n-2 = 69-2 = 67$, maka nilai t tabel adalah sebesar 1,99.

5) Kaidah pengujian

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 38-44 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SMA dan S1, memiliki masa kerja 10-18 tahun, memiliki golongan/ruang II/d dan III/d, berpenghasilan rata-rata Rp 2.800.000,00 – Rp 3.799.999,00 per bulan, sudah kawin, dan memiliki tanggungan sebanyak 2-3 orang.
2. Persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu $Y = 2,099 + 0,234X_1 + 0,254X_2$.
3. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,432, artinya terdapat hubungan yang cukup antara variabel kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,187, artinya kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak sebesar 18,70% dan sisanya sebesar 81,30% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap

organizational citizenship behavior Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak.

6. Uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan hasil sebagai berikut:
 - a. Variabel kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).
 - b. Variabel efikasi diri (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak sebagai berikut:

1. Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai khususnya pada sistem promosi pegawai, di mana promosi dilakukan dengan melihat hasil kerja atau prestasi pegawai bukan karena ada hubungan pribadi.
2. Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak diharapkan untuk memberikan pedoman dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan agar tugas-tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik.
3. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak diharapkan dapat membuat kebijakan yang tidak memberatkan pegawainya khususnya yang berkaitan dengan beban kerja pegawai.

4. Bagi kalangan akademis, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan efikasi diri, guna menindaklanjuti hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate. Edisi Kesembilan. Cetakan Kesembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Honisyah. 2003. Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMP Swasta Se Kabupaten Pamekasan Madura. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 4 (1), 666-677
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Penerbit Sinar Akademika dan Media Nusa Creative, Malang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. 2017. Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati*. 06 (2), 150-161
- Siregar, Ronal Janti Exaudi. 2016. Pengaruh Konsep-Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (PERSERO) UPMS V Surabaya. *SOSIO-E-KONS*. 8 (3), 234-250
- Siregar, Syofian. 2018. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

- Syamsuddin, La Ringgasa, dan Badarwan. 2017. *The Effect Of Self-Efficacy On Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees Of Institut Agama Islam Negeri Kendari* . **Langkawi**. 3 (2), 63-79
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Thoifah, I'anutut. 2016. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Madani, Malang.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widana, I Wayan, dan Putu Lia Muliani. 2020. *Uji Persyaratan Analisis*, Klik Media, Jawa Timur.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yasmin, Devi dan Widiani Istisagita. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Aparatur Sipil Negara Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*. 10 (1), 275-285

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau Skripsi yang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak”**

Demi terlaksananya penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu sudi kiranya untuk mengisi pertanyaan ini sesuai dengan pengalaman serta keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang telah bapak/ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.

1. IDENTITAS PENELITI

Nama : Alifya
NIM : 161310170
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

2. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Isilah identitas bapak/ibu dengan lengkap.
3. Dalam memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Harap menjawab semua pernyataan yang ada dan jangan sampai ada yang terlewat.
5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai bapak/ibu yakin bahwa angket bapak/ibu sudah terjawab semua.

6. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja bapak/ibu, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
7. Silahkan membaca dan memahami setiap pernyataan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu dengan memberikan tanda centang (✓)

Keterangan pilihan jawaban :

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | = Sangat Setuju |
| S | = Setuju |
| KS | = Kurang Setuju |
| TS | = Tidak Setuju |
| STS | = Sangat Tidak Setuju |

3. DATA RESPONDEN

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :
4. Masa Kerja :
5. Golongan / Ruang :
6. Pendapatan Per Bulan :
7. Status Perkawinan :
8. Jumlah Tanggungan :
9. Nomor Hp :

A. Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri						
1	Tugas-tugas yang dibebankan kepada saya sangat menarik, sehingga saya merasa puas					
2	Pekerjaan ini memberikan kesempatan kepada saya untuk belajar					
3	Saya diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
Kepuasan terhadap pembayaran						
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
5	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan gaji yang diterima oleh rekan kerja saya yang melakukan tugas yang sama					
Kepuasan terhadap promosi						
6	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
7	Saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan					
Kepuasan terhadap supervise						
8	Atasan saya peduli terhadap ide, saran dan gagasan dari bawahan					
9	Petunjuk yang diberikan atasan mudah untuk dipahami dan dilaksanakan					
10	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
11	Atasan sering menasehati saya					
Kepuasan terhadap teman sekerja						
12	Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab					
13	Teman sekerja saya bersedia membantu apabila saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan					
14	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
15	Rekan kerja saya dapat diteladani					

B. Efikasi Diri

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Magnitude</i>						
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit yang diberikan kepada saya					
2.	Saya selalu dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan					
3.	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan dalam pekerjaan saya					
4.	Saya selalu dapat menemukan solusi dari kesulitan yang ada pada pekerjaan saya					
5.	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah dengan baik					
<i>Strength</i>						
6.	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya tidak pernah menyerah jika menghadapi masalah dalam pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
<i>Generality</i>						
9.	Saya yakin dapat menyelesaikan berbagai macam pekerjaan yang berbeda yang diberikan kepada saya					
10.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas baru yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya					

C. Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Altruism</i>						
1	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat					
3	Saya bersedia untuk bekerja lembur karena membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur					
<i>Civic virtue</i>						
4	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan di instansi ini					
5	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi instansi ini					
6	Saya selalu memberikan masukan kepada atasan dan rekan kerja untuk kemajuan instansi ini di masa yang akan datang					
<i>Conscientiousness</i>						
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Setiap tugas yang diberikan selalu saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
9	Saya selalu datang ke kantor lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai					
<i>Courtesy</i>						
10	Saya selalu berusaha menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
11	Saya selalu berusaha mengingatkan rekan kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik					
12.	Saya selalu bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan					
<i>Sportmanship</i>						
13	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan peraturan yang terjadi di instansi ini					
14	Saya tidak pernah mengeluh mengenai kebijakan yang ada di instansi ini					
15	Jika instansi ini memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, maka saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut					

LAMPIRAN 2**DATA RESPONDEN**

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Pendapatan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
55	Laki-laki	S2	IV/b	26 tahun	RP. 7.750.000	Menikah	2
44	Perempuan	S2	IV/b	24 tahun	RP. 7.000.000	Menikah	0
56	Perempuan	S1	III/d	31 tahun	RP. 5.334.000	Menikah	1
39	Perempuan	D3	III/c	18 tahun	RP.3.704.300	Menikah	0
57	Perempuan	SMA	III/b	22 tahun	RP. 3.781.400	Menikah	1
29	Laki-laki	D3	II/c	6 tahun	RP. 2.750.000	Belum Menikah	0
51	Laki-laki	S2	IV/a	22 tahun	RP. 7.700.000	Menikah	3
38	Perempuan	S1	III/c	12 tahun	RP. 3.375.300	Menikah	2
45	Laki-laki	S1	III/b	18 tahun	RP. 3.554.000	Menikah	4
50	Perempuan	S1	III/d	25 tahun	RP. 6.000.000	Menikah	2
44	Laki-laki	D3	III/b	24 tahun	RP. 3.900.500	Menikah	2
39	Perempuan	SMA	II/d	14 tahun	RP. 2.801.000	Menikah	1
33	Laki-laki	D3	II/d	15 tahun	RP.2.889.900	Menikah	2
52	Perempuan	S1	IV/a	23 tahun	RP. 4.281.000	Menikah	1
49	Laki-laki	S1	III/d	23 tahun	RP. 5.600.000	Menikah	3
38	Perempuan	S1	III/b	7 tahun	RP. 7.000.000	Menikah	0
48	Perempuan	S1	III/d	14 tahun	RP. 6.000.000	Menikah	0
42	Perempuan	D3	III/b	16 thun	RP. 5.150.000	Menikah	1
44	Laki-laki	SMA	III/a	17 tahun	RP. 5.300.000	Menikah	2
28	Laki-laki	S1	III/a	1 tahun	RP. 2.500.000	Belum Menikah	0

56	Laki-laki	S1	III/d	36 tahun	RP. 4.797.000	Menikah	3
41	Perempuan	SMA	II/d	13 tahun	RP. 7.756.000	Menikah	2
51	Laki-laki	S2	IV/a	18 tahun	RP. 7.500.000	Menikah	4
44	Laki-laki	S2	III/c	21 tahun	RP. 3.821.000	Menikah	2
37	Laki-laki	S1	III/d	14 tahun	RP. 3.628.900	Menikah	2
27	Laki-laki	D4	III/a	5 tahun	RP. 3.200.000	Belum Menikah	0
53	Laki-laki	SMA	II/d	16 tahun	RP. 2.889.000	Menikah	3
49	Laki-laki	SMA	II/d	15 tahun	RP. 2.889.900	Menikah	3
50	Laki-laki	SMA	II/c	32 tahun	RP. 3.553.000	Menikah	2
53	Laki-laki	SD	I/d	33 tahun	RP. 2.300.000	Menikah	2
45	Laki-laki	S1	III/d	16 tahun	RP. 4.000.000	Menikah	3
50	Laki-laki	S1	III/c	15 tahun	RP. 4.300.000	Menikah	3
37	Laki-laki	S1	III/b	18 tahun	RP. 4.000.000	Menikah	4
54	Laki-laki	SMA	III/a	18 tahun	RP. 4.200.000	Menikah	3
49	Laki-laki	D3	III/a	15 tahun	RP. 4.863.000	Menikah	3
37	Laki-laki	SMA	III/a	14 tahun	RP.3.204.700	Menikah	1
57	Laki-laki	SMA	II/d	22 tahun	RP.3.171.000	Menikah	3
54	Laki-laki	SMA	II/d	15 tahun	RP. 2.889.900	Menikah	2
50	Laki-laki	SMA	II/d	16 tahun	RP. 2.889.000	Menikah	2
45	Laki-laki	SMA	II/d	13 tahun	RP. 3.000.000	Menikah	2
52	Laki-laki	SMA	II/c	16 tahun	RP.2.772.000	Menikah	3
50	Laki-laki	SMA	II/c	16 tahun	RP. 2.772.000	Menikah	1
41	Laki-laki	SMA	II/c	12 tahun	RP. 2.605.000	Menikah	2
53	Laki-laki	SMP	II/b	16 tahun	RP. 2.660.000	Menikah	1
38	Laki-laki	SMA	II/b	12 tahun	RP. 2.500.000	Menikah	2

54	Laki-laki	D3	III/d	32 tahun	RP. 4.797.000	Menikah	2
52	Perempuan	SMA	II/d	15 tahun	RP. 4000.000	Menikah	2
42	Perempuan	S2	IV/a	18 tahun	RP. 4.024.400	Menikah	0
46	Perempuan	D4	III/d	24 tahun	RP. 2.500.000	Menikah	1
49	Laki-laki	D3	III/b	27 tahun	RP. 4.023.400	Menikah	2
44	Laki-laki	SMA	II/d	13 tahun	RP. 2.000.000	Menikah	3
46	Laki-laki	S1	III/c	12 tahun	RP. 7.600.000	Menikah	3
48	Laki-laki	SMA	III/a	14 tahun	RP. 3.204.000	Menikah	3
24	Perempuan	S1	III/a	1 tahun	RP. 4.800.000	Belum Menikah	0
35	Perempuan	S1	III/c	11 tahun	RP. 5.253.000	Menikah	0
45	Perempuan	S1	III/b	12 tahun	RP. 3.238.300	Menikah	1
55	Perempuan	SMA	II/d	16 tahun	RP. 2.889.000	Menikah	1
50	Laki-laki	S1	III/d	16 tahun	RP. 5.000.000	Menikah	1
45	Perempuan	S1	III/d	13 tahun	RP. 3.510.000	Menikah	0
44	Perempuan	S2	III/c	21 tahun	RP. 3.821.000	Menikah	0
50	Laki-laki	SMA	II/d	15 tahun	RP.2.889.900	Menikah	1
57	Perempuan	S2	IV/a	26 tahun	RP. 7.750.000	Menikah	1
44	Laki-laki	S1	III/c	15 tahun	RP. 4.000.000	Menikah	2
48	Laki-laki	S1	III/d	14 tahun	RP. 3.628.900	Menikah	3
55	Perempuan	SMA	III/c	33 tahun	RP. 4.602.400	Menikah	0
49	Laki-laki	S1	III/b	16 tahun	RP. 3.445.500	Menikah	2
36	Perempuan	S1	III/c	13 tahun	RP. 3.375.300	Menikah	1
35	Perempuan	S1	III/c	12 tahun	RP. 3.481.600	Menikah	1
51	Laki-laki	SMA	III/b	32 tahun	RP. 5.000.000	Menikah	4

LAMPIRAN 3

TABULASI KUESIONER KEPUASAN KERJA (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X7.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total	Rata-Rata
1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67	4,47
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	57	3,80
3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	67	4,47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	55	3,67
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	60	4,00
8	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	67	4,47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
10	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
11	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	64	4,27
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,27
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
14	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68	4,53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
16	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68	4,53
17	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3,87
18	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	67	4,47
19	2	4	5	4	4	5	2	4	4	5	3	5	5	5	5	62	4,13
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63	4,20

21	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	65	4,33
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69	4,60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
24	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63	4,20
25	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	61	4,07
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63	4,20
27	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4,20
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	64	4,27
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	4,07
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4,13
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64	4,27
41	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	68	4,53
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
43	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	66	4,40
44	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	57	3,80

46	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	4,07
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	63	4,20
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4,20
49	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	66	4,40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65	4,33
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
53	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63	4,20
54	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	70	4,67
55	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	64	4,27
56	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	63	4,20
57	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	63	4,20
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	63	4,20
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	62	4,13
60	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63	4,20
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62	4,13
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62	4,13
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	4,07
64	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65	4,33
65	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4,20
66	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63	4,20
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58	3,87
68	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	62	4,13
69	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	60	4,00
Jumlah	282	299	311	295	282	281	275	284	287	287	281	298	292	297	289	4340	289,33

LAMPIRAN 4

TABULASI KUESIONER EFIKASI DIRI (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39	3,90
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37	3,70
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4,20
7	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44	4,40
8	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	4,40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
10	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	41	4,10
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3,90
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	4,30
14	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	40	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	4,30
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,20
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4,20
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4,20

38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4,20
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3,90
40	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	3,70
41	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40	4,00
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
43	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	41	4,10
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	3,70
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
47	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	4,30
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10
49	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	4,70
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4,20
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4,20
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
56	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4,20
57	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	4,40
58	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	4,40
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10
60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
62	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4,20
63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4,20
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10
66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
68	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43	4,30
69	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44	4,40
Jumlah	283	281	282	279	287	284	291	299	277	275	2806	280,60

LAMPIRAN 5

TABULASI KUESIONER *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)

Responden	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	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62	4,13
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	64	4,27
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63	4,20
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	58	3,87
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4,20
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61	4,07
9	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63	4,20
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73	4,87
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	62	4,13
13	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	59	3,93
14	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	59	3,93
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63	4,20
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59	3,93
18	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	61	4,07
19	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	66	4,40
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58	3,87

21	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	65	4,33
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	64	4,27
24	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	65	4,33
25	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	67	4,47
26	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
27	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	57	3,80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
30	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,27
31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4,20
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
33	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,27
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67	4,47
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
37	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	63	4,20
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62	4,13
40	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	61	4,07
41	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
42	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56	3,73
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	63	4,20
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	55	3,67
45	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3,73

46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63	4,20
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	62	4,13
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
49	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	65	4,33
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68	4,53
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
52	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
54	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	61	4,07
55	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	59	3,93
56	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	63	4,20
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	66	4,40
58	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64	4,27
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	62	4,13
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
61	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4,20
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
64	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64	4,27
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60	4,00
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60	4,00
67	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	57	3,80
68	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
69	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	55	3,67
Jumlah	286	284	279	279	281	282	287	289	285	303	281	285	282	273	286	4262	284,13

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN 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	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	,305*	,120	,229	-,039	,035	,543**	,265*	,186	,068	,409**	,005	,041	,073	,206	,425**
Sig. (2-tailed)		,011	,327	,058	,749	,774	,000	,028	,125	,579	,000	,970	,738	,550	,090	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.2 Pearson Correlation	,305*	1	,540**	,237*	,000	-,098	,169	,368**	,251*	,390**	,255*	,134	,106	,295*	,249*	,537**
Sig. (2-tailed)	,011		,000	,050	1,000	,422	,165	,002	,038	,001	,034	,274	,386	,014	,039	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.3 Pearson Correlation	,120	,540**	1	,348**	,210	,086	,037	,288*	,198	,334**	,086	,293*	,311**	,316**	,299*	,571**
Sig. (2-tailed)	,327	,000		,003	,083	,480	,764	,016	,102	,005	,480	,014	,009	,008	,012	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.4 Pearson Correlation	,229	,237*	,348**	1	,425**	,239*	,266*	-,013	,193	,067	,305*	,165	,256*	,213	,336**	,522**
Sig. (2-tailed)	,058	,050	,003		,000	,048	,027	,914	,112	,584	,011	,174	,034	,079	,005	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.5 Pearson Correlation	-,039	,000	,210	,425**	1	,330**	,008	,022	,145	,079	,186	,005	,126	,085	-,094	,297*
Sig. (2-tailed)	,749	1,000	,083	,000		,006	,950	,859	,234	,519	,127	,965	,304	,487	,441	,013
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

X1.6	Pearson Correlation	,035	-,098	,086	,239*	,330**	1	,079	,262*	,248*	,264*	,038	,072	,119	,269*	,212	,394**
	Sig. (2-tailed)	,774	,422	,480	,048	,006		,517	,029	,040	,028	,755	,557	,329	,025	,081	,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.7	Pearson Correlation	,543**	,169	,037	,266*	,008	,079	1	,155	,230	,012	,227	,083	,098	,171	,186	,393**
	Sig. (2-tailed)	,000	,165	,764	,027	,950	,517		,205	,058	,920	,060	,498	,422	,161	,125	,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.8	Pearson Correlation	,265*	,368**	,288*	-,013	,022	,262*	,155	1	,625**	,665**	,144	,225	,265*	,390**	,239*	,630**
	Sig. (2-tailed)	,028	,002	,016	,914	,859	,029	,205		,000	,000	,239	,064	,028	,001	,048	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.9	Pearson Correlation	,186	,251*	,198	,193	,145	,248*	,230	,625**	1	,694**	,248*	,125	,475**	,452**	,335**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,125	,038	,102	,112	,234	,040	,058	,000		,000	,040	,305	,000	,000	,005	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.1 0	Pearson Correlation	,068	,390**	,334**	,067	,079	,264*	,012	,665**	,694**	1	,201	,187	,437**	,481**	,356**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,579	,001	,005	,584	,519	,028	,920	,000	,000		,098	,125	,000	,000	,003	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.1 1	Pearson Correlation	,409**	,255*	,086	,305*	,186	,038	,227	,144	,248*	,201	1	,072	,249*	,149	,212	,472**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,480	,011	,127	,755	,060	,239	,040	,098		,557	,039	,221	,081	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.1 2	Pearson Correlation	,005	,134	,293	,165	,005	,072	,083	,225	,125	,187	,072	1	,325**	,323**	,345**	,446**

	Sig. (2-tailed)	,970	,274	,014	,174	,965	,557	,498	,064	,305	,125	,557		,006	,007	,004	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.1	Pearson Correlation	,041	,106	,311**	,256*	,126	,119	,098	,265*	,475**	,437**	,249*	,325**	1	,528**	,372**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,738	,386	,009	,034	,304	,329	,422	,028	,000	,000	,039	,006		,000	,002	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.1	Pearson Correlation	,073	,295*	,316**	,213	,085	,269*	,171	,390**	,452**	,481**	,149	,323**	,528**	1	,626**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,550	,014	,008	,079	,487	,025	,161	,001	,000	,000	,221	,007	,000		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.1	Pearson Correlation	,206	,249*	,299*	,336**	-,094	,212	,186	,239*	,335**	,356**	,212	,345**	,372**	,626**	1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,090	,039	,012	,005	,441	,081	,125	,048	,005	,003	,081	,004	,002	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Total	Pearson Correlation	,425**	,537**	,571**	,522**	,297*	,394**	,393**	,630**	,683**	,669**	,472**	,446**	,594**	,680**	,613**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,013	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

LAMPIRAN 7

HASIL UJI VALIDITAS EFIKASI DIRI (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,549**	,439**	,668**	,206	,382**	,267*	,170	,253*	,373**	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,089	,001	,027	,163	,036	,002	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.2	Pearson Correlation	,549**	1	,554**	,248*	,101	,223	,076	,104	,095	,284*	,520**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,040	,407	,065	,537	,393	,438	,018	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.3	Pearson Correlation	,439**	,554**	1	,403**	,182	,323**	,236	,249*	,207	,401**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,134	,007	,051	,039	,087	,001	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.4	Pearson Correlation	,668**	,248*	,403**	1	,314**	,361**	,409**	,347**	,447**	,416**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,001		,009	,002	,000	,003	,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.5	Pearson Correlation	,206	,101	,182	,314**	1	,308*	,342**	,234	,077	,262*	,527**
	Sig. (2-tailed)	,089	,407	,134	,009		,010	,004	,053	,529	,030	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.6	Pearson Correlation	,382**	,223	,323**	,361**	,308*	1	,508**	,256*	,289*	,192	,645**
	Sig. (2-tailed)	,001	,065	,007	,002	,010		,000	,034	,016	,114	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

X2.7	Pearson Correlation	,267*	,076	,236	,409**	,342**	,508**	1	,344**	,160	,343**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,027	,537	,051	,000	,004	,000		,004	,188	,004	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.8	Pearson Correlation	,170	,104	,249*	,347**	,234	,256*	,344**	1	,142	,103	,522**
	Sig. (2-tailed)	,163	,393	,039	,003	,053	,034	,004		,244	,401	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.9	Pearson Correlation	,253*	,095	,207	,447**	,077	,289*	,160	,142	1	,505**	,505**
	Sig. (2-tailed)	,036	,438	,087	,000	,529	,016	,188	,244		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.10	Pearson Correlation	,373**	,284*	,401**	,416**	,262*	,192	,343**	,103	,505**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,002	,018	,001	,000	,030	,114	,004	,401	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Total	Pearson Correlation	,671**	,520**	,651**	,727**	,527**	,645**	,637**	,522**	,505**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	,542**	,437**	-,038	,058	-,080	,103	,161	,141	,198	,339**	,336**	,297*	,085	,441**	,567**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,756	,634	,513	,401	,186	,247	,103	,004	,005	,013	,487	,000	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.2 Pearson Correlation	,542**	1	,569**	,101	-,050	-,206	,077	,284*	,108	,041	,159	,177	,170	,083	,363**	,490**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,409	,683	,089	,530	,018	,378	,735	,193	,146	,163	,498	,002	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.3 Pearson Correlation	,437**	,569**	1	,444**	,179	-,014	,164	,241*	,239	,127	,205	,291*	,297*	-,037	,231	,633**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,141	,911	,179	,046	,048	,298	,091	,015	,013	,765	,056	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.4 Pearson Correlation	-,038	,101	,444**	1	,368**	,264*	,095	-,041	-,027	-,131	,057	,042	,231	,064	,038	,350**
Sig. (2-tailed)	,756	,409	,000		,002	,028	,437	,736	,824	,282	,641	,729	,056	,600	,754	,003
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.5 Pearson Correlation	,058	-,050	,179	,368**	1	,505**	,425**	,142	,155	,060	,113	,089	,204	,119	-,047	,462**
Sig. (2-tailed)	,634	,683	,141	,002		,000	,000	,243	,204	,627	,355	,468	,092	,330	,704	,000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.6 Pearson Correlation	-,080	-,206	-,014	,264*	,505**	1	,462**	,067	,089	,168	,273*	,162	,131	,016	-,062	,371**

	Sig. (2-tailed)	,513	,089	,911	,028	,000		,000	,585	,466	,167	,023	,182	,284	,899	,612	,002
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.7	Pearson Correlation	,103	,077	,164	,095	,425**	,462**	1	,403**	,101	,207	,014	,166	,238*	-,028	,215	,503**
	Sig. (2-tailed)	,401	,530	,179	,437	,000	,000		,001	,407	,087	,911	,173	,049	,823	,076	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.8	Pearson Correlation	,161	,284*	,241*	-,041	,142	,067	,403**	1	,403**	,323**	,084	,099	,080	,097	,083	,473**
	Sig. (2-tailed)	,186	,018	,046	,736	,243	,585	,001		,001	,007	,493	,418	,515	,429	,500	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.9	Pearson Correlation	,141	,108	,239*	-,027	,155	,089	,101	,403**	1	,281*	,253*	,277*	,281*	,141	-,021	,465**
	Sig. (2-tailed)	,247	,378	,048	,824	,204	,466	,407	,001		,020	,036	,021	,019	,249	,861	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.10	Pearson Correlation	,198	,041	,127	-,131	,060	,168	,207	,323**	,281*	1	,330**	,343**	,201	-,093	,066	,430**
	Sig. (2-tailed)	,103	,735	,298	,282	,627	,167	,087	,007	,020		,006	,004	,098	,447	,588	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.11	Pearson Correlation	,339**	,159	,205	,057	,113	,273*	,014	,084	,253*	,330**	1	,632**	,326**	-,110	,242*	,520**
	Sig. (2-tailed)	,004	,193	,091	,641	,355	,023	,911	,493	,036	,006		,000	,006	,369	,046	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.12	Pearson Correlation	,336**	,177	,291*	,042	,089	,162	,166	,099	,277*	,343**	,632**	1	,543**	-,095	,402**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,005	,146	,015	,729	,468	,182	,173	,418	,021	,004	,000		,000	,439	,001	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.13	Pearson Correlation	,297*	,170	,297*	,231	,204	,131	,238*	,080	,281*	,201	,326**	,543**	1	,232	,352**	,614**

	Sig. (2-tailed)	,013	,163	,013	,056	,092	,284	,049	,515	,019	,098	,006	,000		,055	,003	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.1	Pearson	,085	,083	-,037	,064	,119	,016	-,028	,097	,141	-,093	-,110	-,095	,232	1	,254*	,251*
4	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,487	,498	,765	,600	,330	,899	,823	,429	,249	,447	,369	,439	,055		,035	,038
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.1	Pearson	,441**	,363**	,231	,038	-,047	-,062	,215	,083	-,021	,066	,242*	,402**	,352**	,254*	1	,491**
5	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,056	,754	,704	,612	,076	,500	,861	,588	,046	,001	,003	,035		,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Tota	Pearson	,567**	,490**	,633**	,350**	,462**	,371**	,503**	,473**	,465**	,430**	,520**	,597**	,614**	,251*	,491**	1
l	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,038	,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

LAMPIRAN 9**UJI REALIBILITAS KEPUASAN KERJA (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

LAMPIRAN 10**UJI REALIBILITAS EFIKASI DIRI (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

LAMPIRAN 11**UJI REALIBILITAS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	15

LAMPIRAN 12**UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	,20738917
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,798
Asymp. Sig. (2-tailed)		,548

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 19

LAMPIRAN 13**HASIL UJI LINIERITAS KEPUASAN KERJA (X1)
TERHADAP OCB (Y)****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	1.453	16	.091	2.204	.017
	Groups	Linearity	.476	1	.476	11.555	.001
		Deviation from Linearity	.977	15	.065	1.580	.112
	Within Groups		2.142	52	.041		
Total			3.595	68			

LAMPIRAN 14**HASIL UJI LINIERITAS EFIKASI DIRI (X2)
TERHADAP OCB (Y)****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Efikasi Diri	Between	(Combined)	,660	8	,082	1,686	,121
	Groups	Linearity	,471	1	,471	9,618	,003
		Deviation from Linearity	,189	7	,027	,552	,791
	Within Groups		2,936	60	,049		
Total			3,595	68			

LAMPIRAN 15**HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,099	,523		4,016	,000		
	Kepuasan Kerja	,234	,110	,259	2,125	,037	,831	1,204
	Efikasi Diri	,254	,121	,255	2,095	,040	,831	1,204

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 16**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,099	,523		4,016	,000
	Kepuasan Kerja	,234	,110	,259	2,125	,037
	Efikasi Diri	,254	,121	,255	2,095	,040

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 17**HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI (R²)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 ^a	,187	,162	,21051

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepuasan

LAMPIRAN 18**HASIL UJI SIMULTAN (Uji F)****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,671	2	,335	7,567	,001 ^a
	Residual	2,925	66	,044		
	Total	3,595	68			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepuasan

b. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 19**HASIL UJI PARSIAL (Uji t)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,099	,523		4,016	,000
	Kepuasan Kerja	,234	,110	,259	2,125	,037
	Efikasi Diri	,254	,121	,255	2,095	,040

a. Dependent Variable: OCB