

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KANTOR  
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada:**

**AYU WAHYUNI**

**NIM: 161310580**

**Program Studi : Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus  
Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 26 Juli 2021**

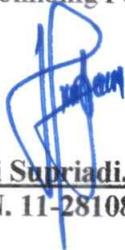
**Majelis Penguji**

**Pembimbing Utama**



**Devi Yasmin, SE, MM**  
**NIDN. 00-300667-01**

**Pembimbing Pembantu**



**Fenni Supriadi, SE, MM**  
**NIDN. 11-281085-01**

**Penguji Utama**



**Edy Suryadi, SE, MM**  
**NIDN. 11-100263-01**

**Penguji Pembantu**



**Neni Triana M., SE, MM**  
**NIDN. 10-090281-04**

**Pontianak, 26 Juli 2021**

**Disahkan Oleh :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**DEKAN,**



**Dedi Haryanto, SE, MM**  
**NIDN. M-131177-02**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KANTOR  
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN  
KELAS II PONTIANAK**

**SKRIPSI**

OLEH :

**AYU WAHYUNI**

**NIM: 161310580**



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

**2020**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak”. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita semua mendapatkan syafa’atnya di hari akhir.

Adapun dalam proses pengerjaan skripsi ini penulis sadari bahwa semua tidak akan bisa berjalan sesuai rencana apabila tidak didukung oleh pihak-pihak terkait. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Dedi Hariyanto, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan kesempatan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
3. Neni Triana M., S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan izin penulisan proposal dalam penelitian ini.
4. Devi Yasmin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Fenni Supriadi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah Memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

6. R. Totok Mukarto, S.H.,CN.,M.Si selaku Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak.
7. Nur Sekha, S.Sos, M.Si selaku Kasubbag Tata Usaha dan Hj.Masyitha, SH selaku Kordinator Pengelola Urusan Kerumahtanggaan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak yang telah membantu selama proses penulisan skripsi ini
8. Para pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak yang telah mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
9. Ayah dan Ibu tercinta yang selalu mendoakan dan menyemangati sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Saudara-saudaraku yang tiada henti memberikan semangat serta motivasi dan dukungan selama proses pembuatan sampai skripsi ini selesai.
11. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari Program Studi Manajemen Angkatan 2016 yang senantiasa memberi motivasi dan bantuannya.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan Bapak/Ibu dan rekan-rekan semua mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Pontianak, 26 juli 2020

AYU WAHYUNI  
NIM : 161310580

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak dengan sampel berjumlah 77 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 1,263 + 0,531X_1 + 0,388X_2$ . Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,781, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi menunjukkan  $R^2$  sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi sebesar 61% dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} 57,916 > F_{tabel} 3,12$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji parsial pada variabel kepuasan kerja menunjukkan  $T_{tabel} 4,244 > T_{hitung}$  sebesar 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Uji parsial pada variabel motivasi menunjukkan  $T_{tabel} 3,556 > T_{hitung}$  sebesar 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| KATA PENGANTAR.....   | i    |
| ABSTRAK .....   | iii  |
| DAFTAR ISI .....  | iv   |
| DAFTAR TABEL.....   | vi   |
| DAFTAR GAMBAR.....  | vii  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....   | viii |
| <br>  |      |
| BAB I     PENDAHULUAN   |      |
| A. Latar Belakang.....  | 1    |
| B. Permasalahan.....  | 8    |
| C. Pembatasan Masalah .....   | 9    |
| D. Tujuan Penelitian .....  | 10   |
| E. Manfaat Penelitian .....   | 10   |
| F. Kerangka Pemikiran.....  | 10   |
| G. Metode Penelitian .....  | 14   |
| <br>  |      |
| BAB II    LANDASAN TEORI  |      |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....  | 25   |
| B. Kepuasan Kerja .....   | 26   |
| C. Motivasi .....   | 29   |
| D. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....                                       | 34   |
| <br>  |      |
| BAB III   GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN  |      |
| A. Sejarah Singkat Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan<br>Kelas II Pontianak .....     | 36   |
| B. Visi dan Misi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan<br>Kelas II Pontianak .....       | 38   |
| C. Struktur Organisasi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas<br>Pelabuhan Kelas II Pontianak ..... | 39   |
| D. Jam Kerja .....  | 65   |

|                |                            |         |
|----------------|----------------------------|---------|
| BAB 1V         | ANALISIS DAN PEMBAHASAN    |         |
|                | A. Karakteristik Responden | .....66 |
|                | B. Analisis data           | .....70 |
| BAB V          | PENUTUP                    |         |
|                | A. Kesimpulan              | .....84 |
|                | B. Saran                   | .....85 |
| DAFTAR PUSTAKA |                            | .....87 |

## DAFTAR TABEL

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1  | Jumlah Pegawai Menurut Bagian .....   | 4  |
| Tabel 1.2  | Tingkat Absensi Pegawai.....  | 5  |
| Tabel 1.3  | Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai.....   | 6  |
| Tabel 1.4  | Skor Pertanyaan Responden.....  | 18 |
| Tabel 1.5  | Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....  | 22 |
| Tabel 4.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 66 |
| Tabel 4.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....  | 67 |
| Tabel 4.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 67 |
| Tabel 4.4  | Karakteristik Responden Menurut Bagian .....  | 68 |
| Tabel 4.5  | Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang .....  | 68 |
| Tabel 4.6  | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....  | 69 |
| Tabel 4.7  | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....   | 69 |
| Tabel 4.8  | Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan .....   | 70 |
| Tabel 4.9  | Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....   | 71 |
| Tabel 4.10 | Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi .....   | 72 |
| Tabel 4.11 | Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....   | 72 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas variabel kepuasan kerja (X1), motivasi (X2) dan <i>organizational citizenship behavior</i> (Y) ..... | 74 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Normalitas .....  | 75 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Multikolinieritas .....   | 76 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Linieritas <i>organizational citizenship behavior</i> dan kepuasan kerja .....                                    | 77 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Linieritas <i>organizational citizenship behavior</i> dan Motivasi .....  | 78 |
| Tabel 4.17 | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 79 |
| Tabel 4.18 | Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) .....   | 80 |
| Tabel 4.19 | Hasil Uji Simultan (Uji F) .....  | 81 |
| Tabel 4.20 | Hasil Uji Parsial (Uji T) .....   | 82 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Gambar 1.1 | Kerangka Pemikiran .....   | 14 |
| Gambar 3.1 | Struktur Organisasi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas<br>Pelabuhan Kelas II Pontianak ..... | 40 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|              |  |     |
|--------------|--|-----|
| Lampiran 1.  | Kuesioner Penelitian .....   | 89  |
| Lampiran 2.  | Identitas Responden .....  | 94  |
| Lampiran 3.  | Rekapitulasi Kuesioner .....   | 98  |
| Lampiran 4.  | Hasil Uji Validitas .....  | 104 |
| Lampiran 5.  | Hasil Uji Reliabilitas .....   | 114 |
| Lampiran 6.  | Hasil Uji Normalitas .....   | 114 |
| Lampiran 7.  | Hasil Uji Multikolinieritas dan Regresi Linier<br>Berganda .....         | 115 |
| Lampiran 8.  | Hasil Uji Linieritas .....   | 115 |
| Lampiran 9.  | Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien<br>Determinasi ..... | 116 |
| Lampiran 10. | Hasil Uji Simultan (Uji F) .....   | 117 |
| Lampiran 11. | Hasil Uji Parsial (Uji T) .....  | 117 |

## **BAB I**

### **A. Latar Belakang**

Otoritas pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhan yang diusahakan secara komersial. Unit Penyelenggara Pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, pengawasan kegiatan kepelabuhan, dan pemberian pelayanan jasa kepelabuhan untuk pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial. Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran. Penetapan kantor Otoritas Pelabuhan (OP) dan Kantor Syahbandar sekaligus akan memisahkan fungsi Syahbandar yang selama ini berada di dalam lingkungan Kantor Administrator Pelabuhan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Pontianak beralamat di Jalan Rahadi Usman No. 2 Pontianak, merupakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jendral Perhubungan Laut (Ditjen Hubla) Kementerian Perhubungan RI, memiliki tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan pelayanan, koordinasi dan kegiatan pemerintah di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dan

memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, sertifikasi keselamatan kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan penetapan status hukum kapal.
2. Pelaksanaan pemeriksaan manajemen keselamatan kapal.
3. Pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, laik layar dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penerbitan surat persetujuan berlayar.
4. Pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kapal, pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, penanganan musibah di laut, pelaksanaan perlindungan lingkungan maritim dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran.
5. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran.
6. Pelaksanaan penyusunan rencana induk pelabuhan, daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan kepentingan pelabuhan, serta pengawasan penggunaannya, pengusulan tarif untuk ditetapkan Menteri.
7. Implementasi penyediaan, pengaturan dan pengawasan penggunaan lahan

daratan dan pelabuhan, pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran dan jaringan jalan serta sarana bantu navigasi pelayaran.

8. Pelaksanaan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, keamanan dan ketertiban arus barang di pelabuhan.
9. Pelaksanaan pengaturan lalu lintas kapal ke luar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyediaan dan atau pelayanan jasa kepelabuhanan serta pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada badan usaha pelabuhan.
10. Penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan.
11. Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan ini mengalami penurunan kelas yang semula Kelas I menjadi Kelas II. Penurunan kelas Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan disebabkan adanya pembentukan organisasi baru yaitu Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (OP) sesuai Undang-Undang Nomor 17 tahun 2009 Tentang Pelayaran serta adanya kebijakan dan persetujuan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) , yakni tidak ada penambahan eselon II.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan

organisasi itu. Adapun jumlah pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak pada Tahun 2020 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**2020**

| No.          | Bagian  | PNS       | Non PNS   |
|--------------|---|-----------|-----------|
| 1            | Kepala Kantor   | 1         |           |
| 2            | Subbagian Tata Usaha                                  | 19        | 13        |
| 3            | Seksi Status Hukum Kapal                              | 12        | 1         |
| 4            | Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli     | 22        | 11        |
| 5            | Seksi Lalu Lintas Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhan | 10        | 5         |
| 6            | Kelompok Jabatan Fungsional                           | 14        | 6         |
| <b>Total</b> |   | <b>78</b> | <b>36</b> |

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak, 2020

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui sebagian besar PNS di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak bekerja di Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli yaitu sebesar 28,20% dan sebagian besar Non PNS bekerja di Subbagian Tata Usaha yaitu sebesar 36,11%.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak memiliki empat loket pelayanan umum yaitu penerimaan surat masuk, pembuatan kuitansi PNBK, permohonan memorandum, pembuatan nota pajak, di mana masing-masing loket hanya memiliki satu orang pegawai, yang terkadang menyebabkan pegawai tersebut meminta bantuan kepada teman rekan kerja yang dengan sukarela bersedia menggantikan posisinya apabila dia terpaksa harus meninggalkan pekerjaan karena ada urusan lain.

Nguyen and Seers (2000) dalam Nimran dan Amirullah (2015:93) menemukan bahwa : “Para individu merasa puas dengan para anggota lainnya bersedia menjalankan kewajiban-kewajiban yang terkait dengan tugas-tugas dengan intensitas yang tinggi”.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak memiliki standar peraturan kinerja pegawai yang dituntut memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai terutama dalam hal kehadiran di kantor. Berikut ini merupakan tingkat absensi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak Tahun 2017-2019 yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2017-2019**

| Tahun | Hari Kerja | Jumlah Pegawai | HK x JP | Absensi |       |    | Jumlah Absen | Tingkat Absensi |
|-------|------------|----------------|---------|---------|-------|----|--------------|-----------------|
|       |            |                |         | Izin    | Sakit | TK |              |                 |
| 2017  | 236        | 94             | 22.184  | 46      | 70    | 10 | 126          | 0,57%           |
| 2018  | 239        | 89             | 21.271  | 34      | 54    | 15 | 103          | 0,48%           |
| 2019  | 242        | 78             | 18.876  | 15      | 31    | 7  | 53           | 0,28%           |

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak (Data olahan), 2020

Berikut ini merupakan rumus tingkat absensi :

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

sumber: Hasibuan (2017:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai mengalami penurunan, namun jumlahnya masih tergolong besar. Pada Tahun 2018 tingkat mengalami penurunan sebesar 15,79%, sedangkan pada Tahun 2019 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 41,67%. Menurut Steers dan

Rhodes dalam Munandar dalam Sutrisno (2017:81) melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu : “Motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak Tahun 2017-2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2017-2019**

| <b>Tahun</b> | <b>Rata – Rata</b> | <b>Sebutan</b> | <b>Naik/Turun (%)</b> |
|--------------|--------------------|----------------|-----------------------|
| 2017         | 93,13              | Sangat Baik    | -                     |
| 2018         | 92,26              | Sangat Baik    | (0,93)                |
| 2019         | 93,10              | Sangat Baik    | 0,91                  |

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak (Data olahan), 2020

Nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

1. 91 – ke atas : Sangat Baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup

4. 51 – 60 : Kurang
5. 50 – ke bawah : Buruk

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa pada Tahun 2018 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,93% dan pada Tahun 2019 prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,91%. Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak dikategorikan dalam sebutan sangat baik. Menurut Steers (1984) dalam Sutrisno (2017:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi.

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

Penulis melakukan wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak terkait permasalahan yang terjadi di kantor tersebut. Dari hasil wawancara diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat dengan alasan adanya urusan keluarga maupun urusan pribadi di luar kantor, namun jika ada karyawan yang terlambat

atau tidak masuk maka karyawan yang lain akan membantu pekerjaannya di kantor.

Podsakoff, dkk dalam Elfina (2003) dalam Nimran dan Amirullah (2015:87) mengatakan bahwa : “OCB dapat memberikan manfaat pada perusahaan dalam hal meningkatkan stabilitas kinerja organisasi”. Menurut Sutrisno (2017:147) : “Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan merasa puas”. Menurut Keither dan Kinicki (2005) dalam Widodo (2015:170) : “Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Aldag dan Rescjh (1997) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) : “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 ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu”.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian

maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak?”.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar masalah dalam penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Variabel 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. Variabel motivasi dibatasi pada:
  - a. Kebutuhan fisiologis.
  - b. Kebutuhan rasa aman.
  - c. Kebutuhan untuk disukai.
  - d. Kebutuhan harga diri.
  - e. Kebutuhan pengembangan diri.
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dibatasi pada:
  - a. *Altruism*.
  - b. *Civic virtue*.
  - c. *Conscientiousness*.
  - d. *Courtesy*.

e. *Sportsmanship*.

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

Tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak.

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

##### 1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan yang berguna dalam mempelajari teori yang didapat di bangku kuliah, sehingga dapat menemukan pemahaman dan menjadi pedoman dalam dunia kerja yang akan datang.

##### 2. Bagi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak

Sebagai masukan bagi kantor sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini akan menjadi tambahan referensi baru untuk perkembangan ilmu Manajemen SDM khususnya mengenai kepuasan kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior*.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2017:128) :

Kerangka fikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada

variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antara variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antara variabel penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Menurut Siagian (2006) dalam Widodo (2015:170) : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Dimensi atau indikator dari variabel kepuasan kerja menurut Smith, Kendall dan Hulin (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:70-71) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri  
Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik pada 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 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.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi dalam Edison, dkk (2016:184) disajikan

sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
  - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
  - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
2. Kebutuhan rasa aman
  - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
  - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap rekan kerja.
  - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
  - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Kebutuhan untuk disukai
  - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya
  - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
  - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. Kebutuhan harga diri
  - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
  - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan pengembangan diri  
Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

Organ (1998) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) mendefinisikan OCB sebagai : “Perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”.

Dimensi atau indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) yaitu:

1. *Altruism*  
Perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional
2. *Civic virtue*  
Merupakan 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*  
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 membahas mengenai Kepuasan Kerja,

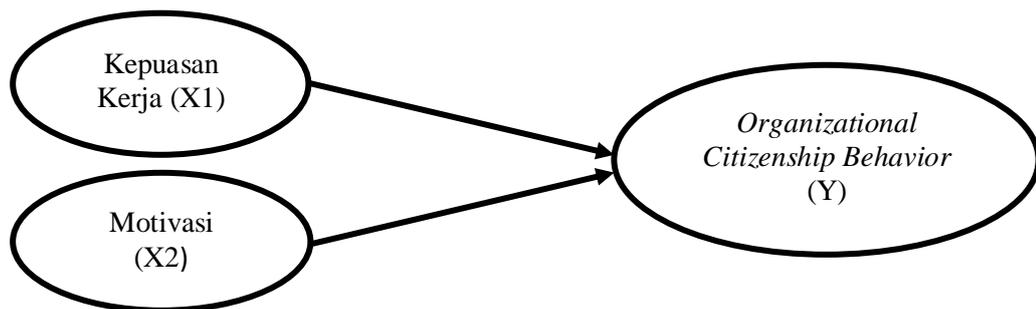
Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Raharjo (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong”, menyimpulkan bahwa masing - masing variabel motivasi dan kepribadian secara sendiri - sendiri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* sedangkan korelasi atau hubungan antara motivasi dan kepribadian dengan *organizational citizenship behaviour* adalah sedang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Antonio dan Sutanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CV Supratex”, menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada CV.Supratex, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, variabel motivasi dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB pada CV Supratex.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih dan Wahyono (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening”, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja,

motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB dengan arah positif.

Adapun kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap *organizational citizenship behaviour* Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak**



Keterangan :

1. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2).
2. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif, sebab penulis ingin mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel

kepuasan kerja dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Siregar (2018:7) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:16) : “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 (2017:384) : “Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai Kasubbag Tata Usaha Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak.

#### 2) Kuesioner

Menurut Cristensen (2004) dalam Sugiyono (2017:230) :

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden. Dalam kata lain para peneliti dapat melakukan

pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:16) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak meliputi data jumlah pegawai berdasarkan bagian, jumlah absensi pegawai dan nilai prestasi kerja pegawai.

### **3. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:148) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak, yang berjumlah 77 orang pada Tahun 2020. Dalam hal ini Kepala Kantor tidak termasuk dalam objek penelitian

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:149) : “Sampel adalah bagian dari jumlah

data karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:156): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 77 orang Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak pada Tahun 2020.

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

Menurut Sugiyono (2017:95) : “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas dan variabel terikat.

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

Menurut Sugiyono (2017:96) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

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

Menurut Sugiyono (2017:97) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## 5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:168) : “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan Skala Likert ini, penulis dapat mengukur kepuasan kerja, motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak. Adapun skor jawaban responden dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Skor Jawaban Responden dengan Skala Likert**

| No | Jawaban                   | 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. Alat Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2017:178) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Uji

instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

#### 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 successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 26. Menurut Siregar (2017:77) : Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila:

- a) Koefisien korelasi *product moment*  $> r\text{-tabel}(\alpha; n - 2)$   $n =$  jumlah sampel.
- b) Nilai  $\text{sig} \leq \alpha$  ( taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5%).

#### 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 pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 26. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji linieritas.

### 1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 26.

Dasar pengambilan keputusan menurut Priyatno (2018:77) : “Jika signifikansi  $\leq 0,05$ , kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi  $> 0,05$ , data berdistribusi normal”.

### 2) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2018:134) :

Multikolinearitas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Metode uji multikolinearitas yang umum digunakan, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Untuk uji multikolinearitas data dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for windows* versi 26.

Menurut Priyatno (2018:134) : “Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1”.

## 2) Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2018:78) : “Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyarat dalam analisis korelasi pearson”. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Menurut Priyatno (2018:78) : “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (pada kolom *Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05 atau teori lain mengatakan jika signifikansi (pada kolom *F Linearity*) kurang dari 0,05 akan dikatakan linear”.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) :

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

Tujuan penggunaan regresi linier berganda ini adalah untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat (*independent*) yaitu *organizational citizenship behavior* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*dependent*) yaitu kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>). persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2 X_2$$

Sumber: Siregar (2017:405)

Keterangan:

$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$

$X_1 = \text{Kepuasan Kerja}$

$X_2 = \text{Motivasi}$

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2018:251) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi berganda. Metode yang digunakan adalah *pearson product moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**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 (2018:251-252)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408) : “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B ( variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”.

Uji Simultan dalam hal ini, untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0$  : Kepuasan kerja dan motivasi secara simultan atau bersama- sama tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

$H_a$  : Kepuasan kerja dan motivasi secara simultan atau bersama - sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Untuk pengambilan keputusan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Kriteria Pengujian:

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Menurut Priyatno (2018:121) : “Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen

berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen”.

Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara parsial variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

$H_0$  : Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

$H_a$  : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

- 2) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

$H_0$  : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

$H_a$  : Motivasi secara parsial berpengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dalam pengambilan keputusan peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Kriteria Pengujian:

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

$H_a$  ditolak  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 35 sampai 39 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli, memiliki golongan/Ruang III/b, memiliki masa kerja selama 13 sampai 18 tahun, sudah menikah dan memiliki tanggungan 2-3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh  $Y = 1,263 + 0,531X_1 + 0,388X_2$ . Sedangkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,781, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior* di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Pontianak memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji regresi linier secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (57,916) > F_{tabel} (3,12)$ , artinya variabel kepuasan kerja dan motivasi secara

bersama-sama (silmultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Organizational citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan uji T menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,244 lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1,992 artinya variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.556 lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1.992 artinya variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

## **B. Saran**

1. Sebagai pemimpin sebaiknya memberikan kesempatan secara terbuka kepada semua karyawan. Dengan adanya tindakan ini maka dapat meningkatkan kepuasan terhadap promosi, tentu hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan, produktivitas dan kualitas pegawai dalam menjalankan kegiatan operasional kantor.
2. Pemimpin sebaiknya memberikan perhatian atau memberikan masukan-masukan kepada pegawai yang mengalami persoalan-persoalan pribadi, hal ini tentu akan menambakan motivasi pegawai dalam bekerja.
3. Adanya rasa saling membantu sesama rekan kerja dengan menggantikan rekan kerja apabila rekan kerja tersebut tidak masuk atau sedang beristirahat, hal ini tentu akan meningkatkan kinerja, kualitas dan rasa saling membantu yang tentunya akan sangat menguntungkan bagi instansi.
4. Meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mempunyai pekerjaan yang berlebihan, hal ini tentu akan menimbulkan rasa saling membantu

dan akan sangat menguntungkan bagi instansi.

5. Selalu menjaga hubungan yang baik sesama rekan kerja, hal ini tentu akan meningkatkan dukungan teman sekerja dalam bekerja.
6. Kepuasan kerja merupakan pengaruh yang paling besar terhadap *organizational citizenship behavior* maka sebaiknya sebagai pegawai harus berperilaku membantu pegawai lain tanpa adanya paksaan, hal ini tentu akan berdampak pada kepuasan kerja pada pegawai itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Nio Erick dan Eddy M. Sutanto. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CVSupratex. *Economic Education Analysis Journal* . Vol. 2 (1), 656-664.
- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika, Malang.
- Nurnaningsih, Siti dan Wahyono. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Komitmen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Anlysis Journal*. Vol. 6 (2), 365-378
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Raharjo, Sugeng. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong. *Jemi*. Vol. 16 (2), 46-59.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Erlangga, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Aplikasi SPSS Versi 17*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.

- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesembilan. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Titisara, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.