

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PADA PUSKESMAS KAMPUNG KAWAT
KECAMATAN TAYAN HILIR**

SKRIPSI

OLEH :

AYUDYA PRATIWI CAHYANI

NIM. 161310550



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

2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA
PUSKESMAS KAMPUNG KAWAT
KECAMATAN TAYAN HILIR

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

AYUDYA PRATIWI CAHYANI
NIM. 161310550

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 28 April 2022

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701


Pembimbing Pembantu


Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Penguji Utama


Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Penguji Pembantu

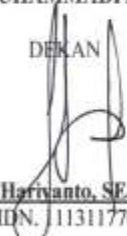

Fita Kurniasari, SMB, MAB
NIDN. 1104079002

Pontianak, 28 April 2022

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

DEKAN


Dedi Hartyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Agulyn Pratiwi Cahyani
Nomor Induk Mahasiswa : 14310550
Fakultas / Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pokokmas Kampung Kakat Kecamatan Tayan Hilir
Alamat : Jl. KH Rais Arshad Cg Kerinci 1
No. Telepon : 0895332834293

Dengan ini menyatakan bahwa saya **bersedia** memberikan wewenang kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak untuk mempublikasikan skripsi saya. Di samping itu saya **bersedia** pembimbing saya tercantum sebagai penulis dalam publikasi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar serta sehat jasmani dan rohani, tidak didasarkan atas paksaan dari pihak manapun.

Pontianak, 28 April 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Agulyn Pratiwi Cahyani

Nama Lengkap dan Tanda Tangan

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayahNya dan tidak lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir”**. Penulisan skripsi ini merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

4. Ibu Neni Triana Maswardi, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak Sukardi, S.E, M.M selaku dosen pembimbing kedua, yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berguna hingga skripsi ini selesai sesuai dengan harapan penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staff Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku kuliah.
8. Bapak Dr. Sangap Kita Tinus Ginting, S.Ked selaku Kepala Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir dan para pegawai Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penulisan skripsi ini.
9. Orang-orang yang penulis hormati dan cintai yang membantu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini, terutama kepada keluarga tercinta, Papa Agus Zainudin dan Mama Wahyuningsih, adik-adik yang selalu mendoakan serta memberikan semangat yang luar biasa dan memberikan dukungan moril maupun materil.
10. Sahabat-sahabat penulis yang sangat disayangi terutama untuk Juniardi's Squad dan ciwi-ciwi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

11. Teman-teman Kelas 09 dan teman-teman di Program Studi Manajemen Angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Semua pihak yang terlibat, dan tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, turut membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca.

Pontianak, Maret 2022

Penulis,

Ayudya Pratiwi Cahyani

NIM.161310550

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir. Populasi pada penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 32 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 1,883 + 0,268 X_1 + 0,312 X_2$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,684 yang artinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R sebesar 0,468, artinya 46,80% *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional secara parsial memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	13
C. Pembatasan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	15
F. Kerangka Pemikiran	15
G. Metode Penelitian	19
1. Jenis Penelitian	19
2. Teknik Pengumpulan Data	20
3. Populasi dan Sampel	21
4. Variabel Penelitian	22
5. Skala Pengukuran	22
6. Teknik Analisis Data	23
BAB II LANDASAN TEORI	32
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	32
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	32
B. Kepuasan Kerja	34
1. Pengertian Kepuasan Kerja	34
2. Penyebab Kepuasan Kerja	35
3. Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	36
4. Dimensi Kepuasan Kerja	36
5. Model-model Kepuasan Kerja	37
C. Komitmen Organisasional	38
1. Pengertian Komitmen Organisasional	38
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	38
3. Pendekatan Komitmen Organisasional	40
4. Dampak Komitmen Organisasional	40
5. Membangun Komitmen Organisasional	41

D. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
2. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	42
3. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	42
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	44
A. Sejarah Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir	44
B. Visi dan Misi Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir	45
C. Struktur Organisasi	46
D. Hari dan Jam Kerja	61
E. Gaji dan Tunjangan	62
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64
A. Karakteristik Responden	64
B. Uji Instrumen	68
C. Uji Asumsi Klasik	72
D. Regresi Linier Berganda	74
E. Koefisien Korelasi (R)	76
F. Koefisien Determinasi (R^2)	76
G. Uji Simultan (Uji F)	77
H. Uji Parsial (Uji t)	77
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Puskesmas Berdasarkan Kecamatan Tahun 2021.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan Tahun 2018-2020	6
Tabel 1.3	Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap Tahun 2018-2020	7
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2021	8
Tabel 1.5	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020.....	9
Tabel 1.6	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018-2020.....	10
Tabel 1.7	Jumlah Kebutuhan Pegawai Menurut Bagian	12
Tabel 1.8	Skor Jawaban Responden Dengan Skala Likert.....	23
Tabel 1.9	Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Bagian	66
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	66
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruang	67
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Penghasilan Per Bulan	67
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	68
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	70
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Komitmen Organisasional.....	73
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.19	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²).....	76
Tabel 4.20	Hasil Uji F (Simultan)	77
Tabel 4.21	Hasil Uji t (Parsial).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2.	Identitas Responden.....	89
Lampiran 3.	Tabulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja (X_1).....	91
Lampiran 4.	Tabulasi Data Kuesioner Komitmen Organisasional (X_2)	92
Lampiran 5.	Tabulasi Data Kuesioner <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	93
Lampiran 6.	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)	95
Lampiran 7.	Uji Validitas Komitmen Organisasional (X_2).....	98
Lampiran 8.	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)....	99
Lampiran 9.	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_1)	101
Lampiran 10.	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X_2).....	101
Lampiran 11.	Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	101
Lampiran 12.	Hasil Uji Normalitas	101
Lampiran 13.	Hasil Uji Linieritas	102
Lampiran 14.	Hasil Uji Multikolinieritas dan Hasil Regresi Linier Berganda ..	102
Lampiran 15.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	103
Lampiran 16.	Hasil Uji F (Simultan)	103
Lampiran 17.	Hasil Uji t (Parsial).....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu hak dan kebutuhan dasar bagi setiap warga negara. Pelayanan kesehatan pada dasarnya merupakan suatu investasi sumber daya manusia untuk mencapai masyarakat yang sejahtera. Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Tujuan pembangunan kesehatan itu sendiri dapat dicapai dengan berbagai bentuk penyelenggaraan upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang, dan terpadu. Dengan memberikan pelayanan yang memadai dan menyeluruh bagi masyarakat dapat mendorong tercapainya tujuan tersebut. Hal ini sesuai dengan visi dari pembangunan kesehatan yang ingin dicapai dalam meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya secara adil dan merata menuju Indonesia sehat.

Pada saat ini pemerintah telah berusaha meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal dengan adanya penyelenggaraan berbagai upaya kesehatan. Salah satu bentuk upaya pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah adalah dengan meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di mana peran serta masyarakat juga dilibatkan yaitu melalui suatu wadah yang disebut Puskesmas.

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Menurut Permenkes RI No. 75 Tahun 2014, Pusat Kesehatan Masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Kabupaten Sanggau memiliki 15 kecamatan di mana masing-masing kecamatan memiliki tempat pelayanan kesehatan masyarakat. Adapun jumlah Puskesmas menurut kecamatan di Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau
Jumlah Puskesmas Berdasarkan Kecamatan
Tahun 2021

No	Kecamatan	Nama Puskesmas
1	Kecamatan Balai	Batang Tarang
2	Kecamatan Beduai	Beduai
3	Kecamatan Bonti	Bonti
4	Kecamatan Entikong	Entikong
5	Kecamatan Jangkang	Balai Sebut
6	Kecamatan Kapuas	a. Belangin III b. Sanggau c. Tanjung Sekayam
7	Kecamatan Kembayan	Kembayan
8	Kecamatan Meliau	a. Harapan Makmur b. Meliau
9	Kecamatan Mukok	Kedukul
10	Kecamatan Noyan	Noyan
11	Kecamatan Parindu	Pusat Damai
12	Kecamatan Sekayam	Balai Karang

Tabel 1.1
(Lanjutan)

13	Kecamatan Tayan Hilir	a. Kampung Kawat b. Tayan
14	Kecamatan Tayan Hulu	Sosok
15	Kecamatan Toba	Teraju

Sumber: Dinas Kesehatan Kab. Sanggau, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui sebagian besar Puskesmas berada di Kecamatan Kapuas yaitu sebesar 15,79 %.

Dari beberapa puskesmas yang tersebar di beberapa kecamatan yang ada di Kabupaten Sanggau salah satunya yaitu Puskesmas Kampung Kawat yang berada di Kecamatan Tayan Hilir. Di puskesmas Kampung Kawat menyediakan rawat inap dan rawat jalan hal itu dikarenakan fasilitas di puskesmas cukup lengkap di bandingkan puskesmas lainnya. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal, Puskesmas Kampung Kawat meningkatkan salah satu upaya kesehatan kuratif (pengobatan) yang dilakukan oleh petugas Puskesmas dalam meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas Kampung Kawat memiliki beberapa pelayanan sebagai berikut:

1. Loker:

Registrasi pelayanan, registrasi rujukan, pelayanan pengaduan masyarakat, informasi kesehatan.

2. Poli Umum:

Penanganan kegawatdaruratan, pemeriksaan kesehatan dan haji, penata laksanaan ISPA, malaria, kusta, pelayanan santun Lansia, penatalaksanaan kesehatan kerja dan jiwa.

3. KIA-KB:

Pemeriksaan kehamilan, pemeriksaan nifas dan bayi baru lahir, konseling, penanganan program kekerasan terhadap perempuan (KTP) dan anak (KTA), kelas ibu hamil, persalinan.

4. Poli Gigi:

Penambalan gigi, pencabutan gigi, pembersihan karang gigi, konseling UKGS (Usaha Kesehatan Gigi Sekolah).

5. Poli Gizi:

Deteksi Tumbuh Kembang Anak (DTKA), pemantauan status gizi, kelas gizi, klinik sanitasi, penanganan gizi buruk/kurang.

6. Poli Klinik Sanitasi:

Konseling sanitasi dan program Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS), Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN), Pemantauan Jentik Berkala (PJB), pemeriksaan kawasan dan lingkungan.

7. Laboratorium:

Pemeriksaan darah (HB, gol. darah, trombosit, gula darah, kolesterol, asam urat), pemeriksaan urine lengkap, pemeriksaan TB, skrining Infeksi Menular Seksual (IMS).

8. Pelatihan Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONED):

Pelayanan untuk menanggulangi kasus-kasus ke gawat daruratan obstetric neonatal, menerima rujukan dari tenaga atau fasilitas kesehatan di tingkat desa atau masyarakat yang merujuk ke rumah sakit.

9. Rawat Inap

Pelayanan rawat inap perawat mengobservasi pasien setiap 15 menit atau dalam kasus tertentu, perawat harus mendampingi secara terus menerus sampai keadaan betul-betul stabil atau ada tindakan lain yang dilakukan.

10. Apotek

Pelayanan pengkajian resep, penyerahan obat, dan pemberian informasi obat, pemantauan dan pelaporan efek samping obat, evaluasi penggunaan obat.

Langkah-langkah prosedur berobat pasien di Puskesmas Kampung Kawat adalah sebagai berikut:

1. Pendaftaran

Mulai dari pendaftaran di loket.

2. Menunggu dipanggil

Sesudah itu menunggu di ruang tunggu sesuai dengan nomor antrian.

3. Pemeriksaan oleh Dokter dan Perawat

Proses pemeriksaan oleh dokter atau perawat sesuai dengan penyakit yang diderita pasien.

4. Pemberian Resep

Setelah itu pemberian resep sesuai dengan penyakit yang diderita pasien.

5. Pasien pulang

Setelah itu pasien pulang.

Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir tidak hanya melayani pemeriksaan kesehatan tetapi juga melayani konsultasi persalinan. Adapun Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir
Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Kunjungan	Naik/Turun
2018	1.067	-
2019	2.188	105,06%
2020	2.335	6,72%

Sumber: Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat jumlah kunjungan pasien rawat jalan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 105,06%, dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 6,72%.

Selain melayani pasien rawat jalan Puskesmas Kampung Kawat juga melayani pasien rawat inap. Jumlah Pasien Rawat Inap Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir pada Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir
Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pasien	Naik/Turun
2018	1.163	-
2019	1.432	23,13%
2020	1.576	10,05%

Sumber: Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat jumlah pasien rawat inap pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 23,13%, sedangkan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 10,05%.

Pelayanan publik selalu menjadi sorotan masyarakat khususnya pelayanan di bidang kesehatan. Setiap pasien pastinya mengharapkan pelayanan yang baik, namun hal itu sulit untuk terwujud karena masih adanya kekurangan dalam pelayanan yang diberikan. Menurut Bapak Abubakar Jihad selaku Kepala Tata Usaha Puskesmas Kecamatan Tayan Hilir diketahui bahwa masih terdapat keluhan-keluhan pada pasien saat berobat, antara lain: pegawai yang kurang ramah dalam menangani pasien, jadwal berobat untuk pemeriksaan tidak tepat waktu karena dokter tidak ada di ruangan sehingga pasien lama mengantri, ruangan yang kurang memadai sehingga pasien merasa kurang nyaman, obat-obatan yang kurang lengkap sehingga pasien merasa kurang puas terhadap pelayanan yang ada di Puskesmas. Pada Tabel 1.4 dapat dilihat jumlah pegawai menurut bagian sebagai berikut:

Tabel 1.4
Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No.	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala Puskesmas	1	-
2	Subbag TU	6	-
3	UKM Esensial	14	7
4	UKM Pengembangan	2	4
5	UKP	5	12
6	Jaringan Pelayanan	4	1
Jumlah		32	24

Sumber: Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil bekerja di bagian Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial sebesar 43,75%, sedangkan Non Pegawai Negeri Sipil bekerja di bagian Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) sebesar 50%.

Presensi di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir dilakukan secara manual sebanyak dua kali dalam satu *shift* yaitu pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Jam masuk kerja *shift* pertama Pukul 07.00 WIB dan pulang kerja Pukul 13.00 WIB. Sedangkan jam masuk kerja *shift* kedua Pukul 13.00 WIB dan pulang Pukul 20.00 WIB. Khusus unit kerja rawat inap diatur secara bergantian (*shift*) termasuk pada hari libur. Tugas dari unit kerja rawat inap adalah memberikan asuhan keperawatan sesuai standar, melakukan tindakan darurat kepada pasien, mengobservasi kondisi pasien, melaksanakan tugas pagi, sore, malam dan hari libur secara bergantian sesuai jadwal.

Berikut ini dapat disajikan tingkat absensi Pegawai Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir Tahun 2018-2020 pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP				Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	TK		
2018	243	32	7.776	82	175	23	280	3,60
2019	250	32	8.000	255	115	85	455	5,69
2020	285	32	9.120	95	179	28	302	3,31

Sumber: Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir, 2021

Tingkat absensi 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)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 58,05%, sedangkan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 41,83%.

Menurut Priansa (2018:295):

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya

Menurut Hackett dan Guinon (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:52): “Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak

pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat absensinya menurun”.

Menurut Morison (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:86): “Salah satu dimensi *organizational citizenship behavior* adalah *conscientiousness*, yaitu perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya”.

Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Kampung Kawat dari Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir
Rata-rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Rata-Rata	Naik/Turun (%)	Sebutan
2018	85,66	-	Cukup
2019	83,75	2,23	Cukup
2020	83,76	0,01	Cukup

Sumber: Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir, 2021

Pada Tabel 1.6 dapat dilihat pada Tahun 2019 rata-rata nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil mengalami kenaikan sebesar 2,23%, kemudian pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,01%.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat baik, apabila PNS memiliki:
 - a. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq$ 120 (seratus dua puluh);
dan

- b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh);
 3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh);
 4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh); dan
 5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Jacobs dan Solomon (Spector,1997) dalam Priansa (2018:294) menyatakan bahwa: “Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja.”

Menurut Edison, dkk (2018:223): “Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat bekerja mereka, ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi.”

Menurut Biswas dan Varma (2007) dalam Titisari (2014:74): “Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) individu akan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Puskesmas jumlahnya masih kurang pada beberapa bagian. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.7 mengenai jumlah kebutuhan pegawai menurut bagian, sebagai berikut:

Tabel 1.7
Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir
Jumlah kebutuhan Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Tersedia	Kebutuhan	Kekurangan
1	Kepala Puskesmas	1	1	-
2	Subbag TU	6	6	-
3	UKM Esensial	21	24	3
4	UKM Pengembangan	6	8	2
5	UKP	17	18	1
6	Jaringan Pelayanan	5	6	1
Jumlah		56	63	7

Sumber: Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir, 2021

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar kekurangan pegawai terdapat di Bagian UKM Esensial. Kurangnya jumlah pegawai ini menyebabkan adanya rangkap pekerjaan. Ada pegawai yang harus mengerjakan pekerjaan yang bukan di bidangnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Abubakar Jihad selaku Kepala Tata Usaha Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir diketahui bahwa, masih terdapat peraturan yang kurang ditaati oleh pegawai, seperti keterlambatan mengikuti apel pagi, pulang lebih awal, dan masih ada pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Jika Dokter berhalangan hadir maka Perawat tidak dapat mengambil alih pasien-pasien yang berobat di

Puskesmas, karena bukan wewenang Perawat untuk memeriksa dan memberi resep obat kepada pasien. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di Puskesmas Kampung Kawat juga masih kurang memadai, misalnya: Masih terdapat pegawai yang kurang berinteraksi sesama rekan sekerja, selain itu AC di dalam ruang kerja tidak dingin, dan ruangan kerja yang sempit sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Menurut Titisari (2014:3):

Organizational Citizenship Behavior (OCB) membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerja sama. Diharapkan dengan suasana yang seperti itu maka ketegangan di antara para karyawan dapat dikurangi dan karena suasana yang mendukung diharapkan produktivitas karyawan meningkat, sehingga akan tercapai keefektifan dengan keefisienan.

Menurut Aldag dan Resckhe (1997) dalam Titisari (2014:3):

Organizational Citizenship Behavior (OCB) melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku *prosocial*, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Dari hal-hal yang sudah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir”**.

B. Permasalahan

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational*

citizenship behavior Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir?

C. Pembatasan Masalah

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

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Gaji
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Sekerja
2. Komitmen Organisasional dibatasi pada:
 - a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
 - b. *Continuance Commitment* (Komitmen Bekelanjutan)
 - c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)
3. *Organizational Citizenship Behavior* dibatasi pada:
 - a. *Altruism*
 - b. *Conscientiousness*
 - c. *Sportsmanship*
 - d. *Courtesy*
 - e. *Civic Virtue*

D. Tujuan Penelitian

Dari masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah dengan praktik di lapangan guna menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan atau informasi mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan referensi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:95): “Kerangka berfikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir yang asosiatif atau hubungan maupun komparatif atau perbandingan”. Menurut Suwatno (2001) dalam Widodo (2015:169):

Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

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

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

Menurut Newstrom (2011) dalam Wibowo (2017:430): “Komitmen Organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya”. Menurut Meyer dan Allen dalam Coetzee (2005) dalam Busro (2020:78) ada tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda :

1. *Affective Commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi

bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

2. *Continuance Commitment*, adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative Commitment*, adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Menurut Organ (1988) 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”.

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

1. *Altruism*
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness*
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportsmanship*
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

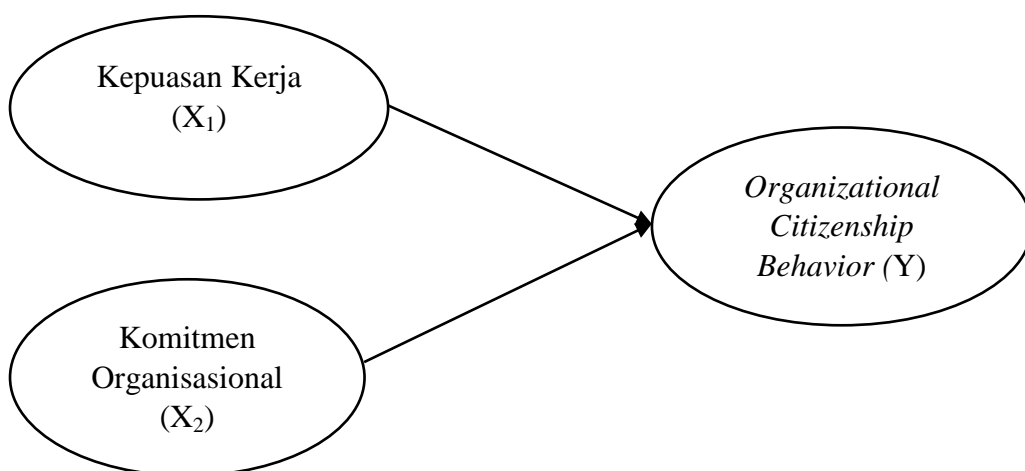
Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Darmawan dan Satrya (2018) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan”, ditemukan bahwa komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, semakin baik kepuasan kerja, dan semakin kuat budaya organisasional maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan.
2. Menurut Saepudin dan Djati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi”. menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi OCB secara langsung dan tidak langsung melalui peran mediasi dari komitmen organisasional.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational*
***Citizenship Behavior* Pada Puskesmas Kampung Kawat**
Kecamatan Tayan Hilir



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala

dalam penelitian.” Penelitian ini untuk mengetahui hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:194): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Abubakar Jihad selaku Kepala Tata Usaha di Puskesmas Kampung Kawat Tayan Hilir.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Kampung Kawat di Kecamatan Tayan Hilir.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data sekunder berupa: jumlah Puskesmas berdasarkan kecamatan, jumlah kunjungan pasien rawat jalan, jumlah pasien rawat inap, jumlah pegawai menurut bagian, jumlah absensi pegawai, rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, jumlah ketersediaan pegawai dan jumlah kebutuhan pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Kampung

Kawat Kecamatan Tayan Hilir pada Tahun 2021 yang berjumlah 32 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016:124): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir yang berjumlah 32 orang pegawai.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:60): “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”. Dalam Penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:61): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:61): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:134): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban responden dalam penelitian ini akan diberi skor 1-5 yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.8
Skor Jawaban Responden Dengan Skala Likert

No	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju SS	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

6. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan

menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.” Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

Suatu instrumen dikatakan valid menurut Siregar (2017:77) apabila:

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

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejumlah mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*.

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

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*.

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

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

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018:167): “Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik”. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan menggunakan aplikasi *software SPSS* versi 25.

Menurut Priyatno (2018:78): “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier 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 linier.”

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019:185):

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405):

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier 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 memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y	: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
X ₁	: Kepuasan Kerja
X ₂	: Komitmen Organisasional
a	: Konstanta
b ₁ dan b ₂	: Koefisien Regresi

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu *product moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber: Siregar, (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan

Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Rumus:

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

Sumber: Siregar (2017:338)

Di mana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

f. Uji Simultan (Uji F)

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

Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

H_0 : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir.

Ha : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir.

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

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

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

b) Menentukan nilai F_{tabel}

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

Rumus

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

Keterangan:

$$\alpha = 0,05$$

Dka= Jumlah variabel bebas (pembilang)

Dkb= $n-m-1$ (penyebut)

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

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

5) Mengambil keputusan

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

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

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

atau

a) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima

b) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang timbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

a) Menguji Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara
Komitmen Organisasional terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* (OCB).

- b) Menguji pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial
Komitmen Organisasional terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* (OCB).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara
Komitmen Organisasional terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* (OCB).

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

3) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

4) Kaidah Pengujian

a) jika, $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

b) jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

atau

a) Jika nilai sig $\leq 0,05$, maka Ho ditolak Ha diterima

b) Jika nilai sig $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

5) Membuat keputusan

Menentukan apakah Ho diterima atau ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan Hilir, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden perempuan, berumur 32-35 tahun, berpendidikan terakhir DIII, bekerja di bagian Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial, memiliki masa kerja 2-7 tahun, memiliki golongan/ruang III/b, berpenghasilan antara Rp. 2.000.000,00-Rp. 2.999.999,00 per bulan, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 2-3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda sebesar $Y = 1,883 + 0,268 X_1 + 0,312 X_2$.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,684, yang artinya hubungan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* dikategorikan kuat. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,468 yang artinya bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam mempengaruhi naik turunnya variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 46,80% dan sisanya 53,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji simultan (Uji F), menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,739 > F_{tabel} = 3,32$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Uji parsial (Uji t), pada variabel Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,083 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,045. Hal ini berarti secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian uji parsial juga dilakukan pada variabel Komitmen Organisasional dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,673 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,045. Hal ini berarti secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

B. Saran

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

1. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai tergolong baik, akan tetapi dilihat dari dimensi rekan sekerja memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Pimpinan sebaiknya memberikan pembinaan berkenaan dengan kerja sama, saling menghargai rekan sekerja.
2. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan komitmen organisasional tergolong baik, akan tetapi dilihat dari dimensi komitmen berkelanjutan memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya, karena

pada kenyataannya pegawai tidak pernah timbul pemikiran untuk meninggalkan Puskesmas karena pegawai tersebut sudah nyaman bekerja. Sebaiknya pimpinan tetap dapat menjaga suasana kerja yang nyaman sehingga membuat pegawai merasa betah. Hal ini juga berdampak pada nama baik Puskesmas Kampung Kawat Kecamatan Tayan hilir.

3. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan *organizational citizenship behavior* tergolong baik, akan tetapi dimensi *Conscientiousness* memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Hal ini disebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dikarenakan banyaknya tugas yang dikerjakan sehingga ada pekerjaan yang terbengkalai. Maka dari itu Puskesmas Kampung Kawat harus membagi tugas sesuai dengan pekerjaan masing-masing dan Pimpinan Puskesmas harus lebih memotivasi para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Cetakan ke-2 Prenadamedia Group, Divisi Kencana, Jakarta.
- Darmawan, Kadek Andi, dan I Gst Bgs Honor Satrya. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7, (5). 2508-2537.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Cetakan ke-IX Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua Puluh. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Pendekatan Riset. Sinar Akademika, Malang.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, Donni, Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi, 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Saepudin, Ujang, dan Sundring Pantja Djati. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*. Vol. 2, (1). 123-136.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-23. Alfabeta, Bandung.

- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Cetakan ke-12. Rajawali Pers, Depok.
- Widodo, Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-II. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PUSKESMAS KAMPUNG KAWAT KECAMATAN TAYAN HILIR

Kuesioner ini saya ajukan dalam rangka penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata-1 (S1) pada Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan para Pegawai Puskesmas dalam menjawab daftar pertanyaan ini dengan benar atau sesuai dengan petunjuk pengisian. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Penelitian

Nama : Ayudya Pratiwi Cahyani
NIM : 161310550
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

B. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Bagian :
Masa Kerja :
Golongan/Ruang :
Penghasilan Perbulan :
Status Perkawinan :
Jumlah Tanggungan :

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (√) dari pernyataan-pernyataan berikut yang menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i paling tepat. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu/Saudara/i pilih, yaitu :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

D. Daftar Pernyataan:

No.	Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Gaji					
1.	Gaji yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas					
2.	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya dan saya merasa puas					
B.	Pekerjaan					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan saya merasa puas					
4.	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar dan saya merasa puas					
5.	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
6.	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
C.	Kesempatan promosi					
7.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
8.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk posisi yang lebih baik dan saya merasa puas					
D.	Penyelia/Atasan					
9.	Penyelia/atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasehat kepada saya dan saya merasa puas					
10.	Penyelia/atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik dan saya merasa puas					
11.	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan dan saya merasa puas					
E.	Rekan Sekerja					
12.	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja dan saya merasa puas					
13.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja dan saya merasa					

	puas					
14.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan saya merasa puas					
15.	Rekan kerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya dan saya merasa puas					
16.	Rekan kerja saya dapat diteladani dan saya merasa puas					
17.	Rekan kerja saya selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

No.	Komitmen Organisional	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Affective Commitment (Komitmen Afektif)</i>					
1.	Saya ingin bekerja di Puskesmas ini sampai pensiun					
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan Puskesmas ini					
3.	Nilai-nilai yang berlaku di Puskesmas ini sangat cocok dengan saya					
B.	<i>Continuence Commitment (Komitmen Berkelanjutan)</i>					
4.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan Puskesmas ini, sekalipun saya menginginkannya					
5.	Banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu jika saya meninggalkan Puskesmas ini					
6.	Akan terlalu merugikan saya jika meninggalkan Puskesmas ini					
C.	<i>Normative Commitment (Komitmen Normatif)</i>					
7.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti menjadi Pegawai Negeri Sipil					
8.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan Puskesmas ini					

No.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Altruism</i>					
1.	Saya selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan					
2.	Saya sering memberikan saran-saran yang membangun kepada rekan kerja					
B.	<i>Conscientiousness</i>					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas lebih cepat daripada yang seharusnya					
4.	Saya selalu berusaha dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
C.	<i>Sportmanship</i>					
5.	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan Puskesmas ini meskipun tidak sesuai dengan harapan saya					
6.	Saya selalu berusaha mengambil sisi positif dari masalah-masalah yang terjadi di Puskesmas ini					
D.	<i>Courtesy</i>					
7.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
8.	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja saya					
E.	<i>Civic Virtue</i>					
9.	Saya selalu memberikan masukan-masukan untuk kebaikan Puskesmas ini					
10.	Saya selalu mengikuti perkembangan Puskesmas ini					
11.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan Puskesmas ini					
12.	Saya selalu menghadiri pertemuan-pertemuan yang dianggap penting di Puskesmas ini					

Lampiran 2

Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Golongan/Ruang	Penghasilan perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Laki-Laki	44	S1	Dokter Umum	14	Pembina (IV/a)	4,400,000	Kawin	2
2	Perempuan	29	S1	Dokter Umum	2	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,773,000	Kawin	2
3	Laki-laki	34	S1	Dokter Umum	7	Penata Muda Tingkat I (III/b)	3,345,000	Belum Kawin	0
4	Perempuan	32	DIII	Bidan	13	Pengatur Tingkat I (II/d)	2,559,900	Kawin	2
5	Perempuan	32	DIII	Bidan	12	Penata Muda (III/a)	2,920,100	Kawin	2
6	Perempuan	33	DIII	Bidan	14	Pengatur Tingkat I (II/d)	2,687,000	Kawin	3
7	Perempuan	32	DIII	Bidan	7	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,830,000	Kawin	3
8	Perempuan	31	DIII	Bidan	7	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,950,600	Kawin	3
9	Perempuan	44	DIII	Bidan	14	Penata Muda (III/a)	3,500,000	Kawin	4
10	Perempuan	33	DIII	Bidan	5	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,500,000	Kawin	3
11	Perempuan	45	DIII	Perawat	13	Penata Tingkat I (III/d)	3,238,300	Kawin	3
12	Perempuan	33	DIII	Perawat	10	Pengatur (II/c)	2,500,000	Kawin	2
13	Laki-Laki	56	DIII	Perawat	28	Penata Tingkat I (III/d)	3,700,000	Kawin	3
14	Laki-Laki	33	DIII	Perawat	2	Penata (III/c)	3,272,200	Kawin	3
15	Perempuan	44	DIII	Perawat	9	Penata Tingkat I (III/d)	3,628,900	Kawin	3
16	Laki-Laki	49	S1	Perawat	16	Penata (III/c)	3,591,200	Belum Kawin	0
17	Perempuan	58	DIII	Perawat	21	Penata Tingkat I (III/d)	3,804,300	Kawin	1

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Golongan/Ruang	Penghasilan perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
18	Laki-Laki	58	DIII	Perawat	30	Penata Tingkat I (III/d)	4,162,900	Kawin	3
19	Perempuan	42	DIII	Perawat Gigi	13	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,750,000	Kawin	3
20	Perempuan	32	DIII	Farmasi	8	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,830,000	Kawin	3
21	Perempuan	42	DIII	Farmasi	14	Penata (III/c)	4,372,300	Kawin	2
22	Perempuan	36	DIII	Kesling	9	Penata Muda Tingkat I (III/b)	3,043,600	Kawin	2
23	Perempuan	41	DIII	Gizi	21	Penata (III/c)	4,000,000	Kawin	3
24	Perempuan	28	DIII	Gizi	3	Pengatur (II/c)	2,686,000	Kawin	1
25	Perempuan	28	D4	Gizi	3	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,500,000	Belum Kawin	0
26	Laki-Laki	30	DIII	Analisis	9	Penata Muda (III/a)	2,300,300	Belum Kawin	0
27	Laki-Laki	29	DIII	Analisis	5	Penata Muda (III/a)	2,341,000	Belum Kawin	0
28	Perempuan	35	DIII	Tata Usaha	3	Pengatur (II/c)	2,700,000	Kawin	2
29	Laki-Laki	31	DIII	Tata Usaha	2	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2,300,000	Kawin	3
30	Perempuan	55	DIII	Tata Usaha	28	Pengatur Tingkat I (II/d)	2,750,000	Kawin	4
31	Laki-Laki	57	DIII	Administrasi	30	Penata Muda Tingkat I (III/b)	3,500,000	Kawin	4
32	Laki-Laki	52	DIII	Administrasi	12	Penata Muda (III/a)	2,440,000	kawin	2

Lampiran 3

**Tabulasi Data Kuesioner
Kepuasan Kerja (X₁)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	Total	Rata-rata
1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	72	4.24
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3.94
3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71	4.18
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	70	4.12
5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	68	4.00
6	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	75	4.41
7	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66	3.88
8	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	72	4.24
9	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	74	4.35
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3.88
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	66	3.88
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	74	4.35
13	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	62	3.65
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3.88
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	71	4.18
16	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	78	4.59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	70	4.12
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	73	4.29
19	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4.12
20	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63	3.71
21	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	66	3.88
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	66	3.88
23	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68	4.00
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	84	4.94
25	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	72	4.24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4.12
27	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	78	4.59

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67	3.94
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	76	4.47
30	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	69	4.06
31	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70	4.12
32	5	5	5	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	60	3.53

Lampiran 4

**Tabulasi Data Kuesioner
Komitmen Organisasional (X₂)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total	Rata-rata
1	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3.63
2	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4.25
3	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
4	4	4	5	5	4	5	4	4	35	4.38
5	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75
6	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4.38
7	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4.25
8	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75
9	4	4	4	4	5	4	5	3	33	4.13
10	3	3	3	4	3	3	3	5	27	3.38
11	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4.50
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.88
13	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.50
14	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.88
15	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4.38
16	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.13
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
18	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4.13
20	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3.38

21	4	2	3	3	3	3	2	2	22	2.75
22	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3.63
23	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3.88
24	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4.88
25	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
26	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
27	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3.75
28	4	4	5	4	3	3	4	4	31	3.88
29	3	3	4	5	4	4	4	3	30	3.75
30	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3.63
31	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3.75
32	4	3	2	4	5	4	5	4	31	3.88

Lampiran 5

Tabulasi Data Kuesioner
Organizational Citizenship Behavior (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
1	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	50	4.17
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	4.33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50	4.17
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51	4.25
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4.17
6	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	53	4.42
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52	4.33
8	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	52	4.33
9	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	53	4.42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
11	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	54	4.50
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48	4.00
13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53	4.42

14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46	3.83
15	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	4.25
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	4.42
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3.92
18	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	53	4.42
19	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	49	4.08
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52	4.33
21	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	44	3.67
22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	3.83
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3.92
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.92
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	51	4.25
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3.92
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	55	4.58
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3.92
29	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	54	4.50
30	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	50	4.17
31	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	52	4.33
32	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53	4.42

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas
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	X1.16	X1.17	Kepuasan Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.889**	.140	.338	-.059	.085	.092	.137	.232	-.200	.397*	.191	.225	-.083	-.003	.306	-.074	.410*
	Sig. (2-tailed)		.000	.445	.058	.748	.644	.617	.455	.202	.272	.024	.294	.215	.652	.987	.089	.686	.020
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.889**	1	.180	.282	.135	.238	.321	.072	.319	-.159	.347	.181	.182	-.114	.007	.298	-.085	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000		.325	.118	.460	.189	.073	.694	.076	.384	.052	.322	.319	.535	.971	.097	.644	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.140	.180	1	.085	.110	.094	.363*	-.218	.497**	.259	.117	.239	.148	.055	.299	.493**	.210	.436*
	Sig. (2-tailed)	.445	.325		.642	.547	.610	.041	.231	.004	.152	.522	.187	.418	.766	.096	.004	.248	.013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.338	.282	.085	1	.476**	.318	.153	.218	-.022	.144	.165	-.110	-.024	.282	.306	.405*	-.323	.444*
	Sig. (2-tailed)	.058	.118	.642		.006	.076	.405	.232	.907	.431	.368	.548	.896	.118	.089	.022	.072	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	-.059	.135	.110	.476**	1	.751**	.356*	.118	.279	.184	-.036	-.077	-.053	.309	.293	.276	.000	.499**
	Sig. (2-tailed)	.748	.460	.547	.006		.000	.046	.521	.122	.313	.843	.674	.773	.085	.104	.126	1.000	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.085	.238	.094	.318	.751**	1	.398*	.256	.337	.190	-.034	.044	-.087	.325	.284	.320	.145	.578**
	Sig. (2-tailed)	.644	.189	.610	.076	.000		.024	.157	.059	.298	.855	.810	.635	.070	.115	.074	.427	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.092	.321	.363*	.153	.356*	.398*	1	.190	.306	.055	-.006	.203	-.134	.233	.297	.395*	.149	.519**
	Sig. (2-tailed)	.617	.073	.041	.405	.046	.024		.297	.089	.765	.975	.264	.465	.200	.099	.025	.416	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.137	.072	-.218	.218	.118	.256	.190	1	.168	.116	.052	.148	-.019	.459**	.327	.156	.260	.445*
	Sig. (2-tailed)	.455	.694	.231	.232	.521	.157	.297		.359	.527	.775	.420	.916	.008	.068	.393	.151	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.232	.319	.497**	-.022	.279	.337	.306	.168	1	.260	.243	.402*	.375*	.197	.279	.407*	.408*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.202	.076	.004	.907	.122	.059	.089	.359		.150	.180	.023	.034	.279	.123	.021	.021	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	-.200	-.159	.259	.144	.184	.190	.055	.116	.260	1	.292	.384*	.158	.459**	.084	.156	.324	.451**
	Sig. (2-tailed)	.272	.384	.152	.431	.313	.298	.765	.527	.150		.104	.030	.387	.008	.649	.393	.070	.010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.11	Pearson Correlation	.397*	.347	.117	.165	-.036	-.034	-.006	.052	.243	.292	1	.387*	.674**	.138	.148	.377*	.088	.486**
	Sig. (2-tailed)	.024	.052	.522	.368	.843	.855	.975	.775	.180	.104		.028	.000	.453	.420	.033	.632	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.12	Pearson Correlation	.191	.181	.239	-.110	-.077	.044	.203	.148	.402*	.384*	.387*	1	.252	.181	.122	.269	.347	.479**
	Sig. (2-tailed)	.294	.322	.187	.548	.674	.810	.264	.420	.023	.030	.028		.164	.322	.506	.137	.052	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.13	Pearson Correlation	.225	.182	.148	-.024	-.053	-.087	-.134	-.019	.375*	.158	.674**	.252	1	.182	.271	.243	.391*	.409*
	Sig. (2-tailed)	.215	.319	.418	.896	.773	.635	.465	.916	.034	.387	.000	.164		.319	.133	.180	.027	.020
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

X1.14	Pearson Correlation	-.083	-.114	.055	.282	.309	.325	.233	.459**	.197	.459**	.138	.181	.182	1	.432*	.409*	.425*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.652	.535	.766	.118	.085	.070	.200	.008	.279	.008	.453	.322	.319		.014	.020	.015	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.15	Pearson Correlation	-.003	.007	.299	.306	.293	.284	.297	.327	.279	.084	.148	.122	.271	.432*	1	.484**	.089	.542**
	Sig. (2-tailed)	.987	.971	.096	.089	.104	.115	.099	.068	.123	.649	.420	.506	.133	.014		.005	.627	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.16	Pearson Correlation	.306	.298	.493**	.405*	.276	.320	.395*	.156	.407*	.156	.377*	.269	.243	.409*	.484**	1	.186	.700**
	Sig. (2-tailed)	.089	.097	.004	.022	.126	.074	.025	.393	.021	.393	.033	.137	.180	.020	.005		.307	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.17	Pearson Correlation	-.074	-.085	.210	-.323	.000	.145	.149	.260	.408*	.324	.088	.347	.391*	.425*	.089	.186	1	.421*
	Sig. (2-tailed)	.686	.644	.248	.072	1.000	.427	.416	.151	.021	.070	.632	.052	.027	.015	.627	.307		.016
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.410*	.469**	.436*	.444*	.499**	.578**	.519**	.445*	.645**	.451**	.486**	.479**	.409*	.591**	.542**	.700**	.421*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.007	.013	.011	.004	.001	.002	.011	.000	.010	.005	.006	.020	.000	.001	.000	.016	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 7

Uji Validitas Komitmen Organisasional (X₂)
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Komitmen Organisasional (X ₂)
X2.1	Pearson Correlation	1	.663**	.349	.278	.285	.376*	.259	.092	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.123	.114	.034	.152	.616	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.663**	1	.627**	.401*	.338	.477**	.495**	.441*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.059	.006	.004	.012	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.349	.627**	1	.515**	.128	.322	.259	.204	.643**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000		.003	.485	.072	.152	.262	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.278	.401*	.515**	1	.532**	.491**	.307	.165	.674**
	Sig. (2-tailed)	.123	.023	.003		.002	.004	.087	.367	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.285	.338	.128	.532**	1	.744**	.557**	.092	.669**
	Sig. (2-tailed)	.114	.059	.485	.002		.000	.001	.617	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.376*	.477**	.322	.491**	.744**	1	.503**	.303	.775**
	Sig. (2-tailed)	.034	.006	.072	.004	.000		.003	.092	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	.259	.495**	.259	.307	.557**	.503**	1	.427*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.152	.004	.152	.087	.001	.003		.015	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	.092	.441*	.204	.165	.092	.303	.427*	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.616	.012	.262	.367	.617	.092	.015		.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
Komitmen Organisasional (X2)	Pearson Correlation	.604**	.827**	.643**	.674**	.669**	.775**	.708**	.508**				1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003				
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 8

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (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	Organizational Citizenship Behavior (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.932**	.623**	.494**	-.187	.164	.222	.090	-.008	.133	-.170	-.041	.515**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.306	.368	.222	.622	.966	.469	.352	.823	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.932**	1	.648**	.545**	-.174	.202	.273	.111	.016	.178	-.147	-.141	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.341	.267	.131	.544	.931	.330	.421	.443	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.623**	.648**	1	.372*	-.038	.124	.221	.323	.324	.127	-.060	-.031	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.036	.835	.499	.225	.072	.071	.487	.745	.866	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.494**	.545**	.372*	1	.149	.289	.078	-.053	.206	.281	.299	-.120	.544**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.036		.415	.109	.672	.774	.259	.119	.097	.512	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	-.187	-.174	-.038	.149	1	.258	.104	.213	.153	.269	.489**	.162	.397*
	Sig. (2-tailed)	.306	.341	.835	.415		.154	.569	.242	.402	.136	.004	.377	.025
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Y.6	Pearson Correlation	.164	.202	.124	.289	.258	1	.337	.321	.059	.104	-.086	.104	.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.368	.267	.499	.109	.154		.059	.073	.747	.570	.639	.570	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.7	Pearson Correlation	.222	.273	.221	.078	.104	.337	1	.408 [*]	.016	.028	-.023	-.028	.436 [*]
	Sig. (2-tailed)	.222	.131	.225	.672	.569	.059		.020	.931	.879	.900	.879	.013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8	Pearson Correlation	.090	.111	.323	-.053	.213	.321	.408 [*]	1	.250	.032	.058	.248	.555 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.622	.544	.072	.774	.242	.073	.020		.167	.863	.753	.170	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.9	Pearson Correlation	-.008	.016	.324	.206	.153	.059	.016	.250	1	.437 [*]	.402 [*]	.223	.529 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.966	.931	.071	.259	.402	.747	.931	.167		.012	.022	.220	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.10	Pearson Correlation	.133	.178	.127	.281	.269	.104	.028	.032	.437 [*]	1	.515 ^{**}	.333	.549 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.469	.330	.487	.119	.136	.570	.879	.863	.012		.003	.062	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.11	Pearson Correlation	-.170	-.147	-.060	.299	.489 ^{**}	-.086	-.023	.058	.402 [*]	.515 ^{**}	1	.395 [*]	.445 [*]
	Sig. (2-tailed)	.352	.421	.745	.097	.004	.639	.900	.753	.022	.003		.025	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.12	Pearson Correlation	-.041	-.141	-.031	-.120	.162	.104	-.028	.248	.223	.333	.395 [*]	1	.388 [*]
	Sig. (2-tailed)	.823	.443	.866	.512	.377	.570	.879	.170	.220	.062	.025		.028
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Pearson Correlation	.515 ^{**}	.542 ^{**}	.616 ^{**}	.544 ^{**}	.397 ^{**}	.471 ^{**}	.436 ^{**}	.555 ^{**}	.529 ^{**}	.549 ^{**}	.445 ^{**}	.388 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.001	.025	.007	.013	.001	.002	.001	.011	.028	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 9

Hasil Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	17

Lampiran 10

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

Lampiran 11

Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	12

Lampiran 12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19312580
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.581
Asymp. Sig. (2-tailed)		.888

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 13

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior (Y) * Kepuasan Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	1.278	15	.085	1.524	.206
		Linearity	.478	1	.478	8.552	.010
		Deviation from Linearity	.800	14	.057	1.022	.479
Within Groups			.894	16	.056		
Total			2.172	31			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior (Y) * Komitmen Organisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	1.603	12	.134	4.458	.002
		Linearity	.843	1	.843	28.128	.000
		Deviation from Linearity	.760	11	.069	2.306	.053
Within Groups			.569	19	.030		
Total			2.172	31			

Lampiran 14

Hasil Uji Multikolinieritas dan Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.883	.529		3.557	.001		
	Kepuasan Kerja (X1)	.268	.129	.298	2.083	.046	.895	1.118
	Komitmen Organisasi (X2)	.312	.085	.526	3.673	.001	.895	1.118

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Lampiran 15

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)
Dan Hasil Uji Koefisien
Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.431	.19967

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Lampiran 16

**Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.016	2	.508	12.739	.000 ^a
	Residual	1.156	29	.040		
	Total	2.172	31			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Lampiran 17

**Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.883	.529		3.557	.001
	Kepuasan Kerja (X1)	.268	.129	.298	2.083	.046
	Komitmen Organisasional (X2)	.312	.085	.526	3.673	.001

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)