

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**FAISAL ANSARI
NIM. 151310636**



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

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

**FAISAL ANSARI
NIM. 151310636**

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 1 Desember 2021
Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama



**Devi Yasmin, S.E, M.M
NIDN. 00-300667-01**

Penguji Utama



**Samsuddin, S.E, M.Si
NIDN. 11-131177-01**

Pembimbing Pembantu



**Sukardi, S.E, M.M
NIDN. 11-220282-01**

Penguji Pembantu




**Sumiyati, S.E, M.M
NIDN. 11-251178-01**

Pontianak, 1 Desember 2021

Disahkan Oleh :

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



**Dedi Hariyanto, S.E, M.M
NIDN. 11-131177-02**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat”**. Penelitian ini merupakan persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Selama melakukan penelitian, penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan masukan yang berharga. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana Maswardi, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Bapak Sukardi, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberi petunjuk, arahan dan motivasi kepada penulis sampai penulisan skripsi ini selesai.
7. Bapak Samsuddin, S.E, M.Si, selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
8. Ibu Sumiyati, S.E, M.M, selaku Dosen Penguji Kedua yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Bapak Budi Wibowo, S.H, S.I.K, M.H, selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat beserta seluruh staf pegawai yang telah bersedia mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di institusi ini.
11. Para responden yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan partisipasinya.
12. Kedua orangtua tercinta yang telah memberikan segala usaha, do'a, kasih sayang, motivasi dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
13. Sahabat-sahabat seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2015, serta teman-teman seangkatan yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang berharga dari semua pihak yang telah membacanya demi perbaikan dan penyempurnaan

penelitian ini. Akhirnya, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Pontianak, 01 Agustus 2022
Penulis

Faisal Ansari
NIM. 151310636

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* total sehingga diperoleh 32 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F), dan uji pengaruh parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan model persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $\hat{Y} = 0,624 + 0,455X_1 + 0,384X_2$. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,807 menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap variasi naik-turunnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 65,10%, dan sisanya 34,90% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Uji pengaruh simultan (Uji F) menunjukkan secara simultan kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
B. Kepuasan	28
C. Motivasi	31
D. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	34
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Kalimantan Barat	38
B. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Kewenangan	40
C. Visi dan Misi	44
D. Tujuan dan Sasaran Strategis	46
E. Struktur Organisasi	47

F. Hari dan Jam Kerja	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	57
B. Uji Instrumen	60
C. Uji Asumsi Klasik	64
1. Uji Normalitas	64
2. Uji Multikolinearitas	65
3. Uji Linearitas	65
D. Analisis Regresi Linear Berganda	67
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)	68
F. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	69
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	69
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	70
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kasus Peredaran Narkoba di Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018-2020	1
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat Menurut Bagian Tahun 2021	2
Tabel 1.3	Jumlah Kebutuhan Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat Menurut Bagian Tahun 2021	2
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018-2020	4
Tabel 1.5	Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018-2020	5
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	58
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan	59
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	60
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas <i>Item</i> Variabel Kepuasan (X_1)	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas <i>Item</i> Variabel Motivasi (X_2)	62
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas <i>Item</i> Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan (X_1), Motivasi (X_2), dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas Hubungan Kepuasan dan OCB	66
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas Hubungan Motivasi dan OCB	66

Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.18	Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	68
Tabel 4.19	Nilai Signifikansi F dan F _{hitung}	70
Tabel 4.20	Nilai Signifikansi t dan t _{hitung}	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	12
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	78
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Kuesioner	84
Lampiran 3	Nilai R Hitung Variabel Kepuasan (X_1), Motivasi (X_2), dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	88
Lampiran 4	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel Kepuasan (X_1), Motivasi (X_2), dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	91
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	94
Lampiran 6	Hasil Regresi Linear Berganda	95
Lampiran 7	Tabel Nilai-nilai r <i>Product Moment</i>	96
Lampiran 8	Tabel Distribusi t	97
Lampiran 9	Tabel Distribusi F	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Kalimantan Barat merupakan instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya di wilayah provinsi Kalimantan Barat. BNN Provinsi Kalimantan Barat berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional.

Kalimantan Barat merupakan daerah rawan peredaran narkoba. Berikut ini dapat dilihat jumlah kasus peredaran narkoba di wilayah Kalimantan Barat Tahun 2018-2020 :

Tabel 1.1
Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Kasus Peredaran Narkoba
di Provinsi Kalimantan Barat
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Kasus	Naik/Turun (%)
2018	60	-
2019	21	(65,00)
2020	31	47,62

Sumber: BNN Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa pada Tahun 2019 jumlah kasus peredaran narkoba di Kalimantan Barat mengalami penurunan sebesar 65,00% dibandingkan dengan Tahun 2018. Pada Tahun 2020, jumlah kasus peredaran narkoba mengalami peningkatan sebesar 47,62% dibandingkan dengan Tahun 2019.

Jumlah pegawai yang bekerja di BNN Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)			Jumlah
		PNS	Non PNS	TNI/ POLRI	
1	Kepala BNNP	-	-	1	1
2	Bagian Umum	11	17	1	29
3	Bidang Pencegahan & Pemberdayaan Masyarakat	6	4	-	10
4	Bidang Rehabilitasi	7	6	-	13
5	Bidang Pemberantasan	1	-	5	6
	Jumlah	25	27	7	59

Sumber: BNN Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar PNS bekerja di Bagian Umum sebanyak 44%, sebagian besar non PNS juga bekerja di Bagian Umum sebanyak 62,96%, dan sebagian besar TNI/POLRI bekerja di Bidang Pemberantasan sebanyak 71,43%.

Berikut ini dapat dilihat jumlah kebutuhan pegawai menurut bagian di BNN Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021.

Tabel 1.3
Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Kebutuhan Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan
1	Kepala BNNP	1	1	0
2	Bagian Umum	39	29	10
3	Bidang Pencegahan & Pemberdayaan Masyarakat	37	10	27
4	Bidang Rehabilitasi	27	13	14
5	Bidang Pemberantasan	51	6	45
	Jumlah	155	59	96

Sumber: BNN Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa BNN Provinsi Kalimantan Barat masih banyak kekurangan pegawai, yaitu sebanyak 61,93%. Sebagian besar kekurangan pegawai terdapat di Bagian Pemberantasan, yaitu sebanyak 46,88%. Kekurangan pegawai tersebut menyebabkan banyak pegawai di BNN Provinsi Kalimantan Barat yang memiliki tugas dan tanggung jawab lebih dari satu pekerjaan atau merangkap beberapa pekerjaan, sementara organisasi menuntut kinerja yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Benny Sasmita Soerachmat selaku Kasubbag Administrasi bahwa di BNN Provinsi Kalimantan Barat yang menjadi masalah utamanya yaitu kekurangan pegawai. Sumber daya manusia yang kurang menyebabkan beban kerja pegawai menjadi lebih besar bahkan ada pegawai yang merangkap bekerja di dua bagian untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Naway (2017:10) : “Dalam kondisi tertentu, adakalanya organisasi membutuhkan perilaku ekstra peran, terutama ketika organisasi memerlukan dukungan aktivitas pegawai yang tidak dapat dinilai atau dihargai dengan uang”.

Berikut ini disajikan tingkat absensi pegawai BNN Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018-2020 :

Tabel 1.4
Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)
2018	251	59	14.809	7	8	7	22	0,15
2019	248	59	14.632	8	12	7	27	0,18
2020	248	59	14.632	30	5	6	41	0,28

Sumber: BNN Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa pada Tahun 2019 terjadi kenaikan tingkat absensi sebesar 20%, dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 55,56%. 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 (2018:51)

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001) dalam Tsauri (2013:120) :

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, memiliki semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Thirulogasundaram dan Sahu (2014) menemukan bahwa tingkat absensi yang tinggi disebabkan oleh rendahnya motivasi. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan rendahnya motivasi yang akan berakibat pada kemangkiran. Perusahaan harus memperhatikan sumber ekstrinsik kepuasan kerja untuk memotivasi sehingga dapat membantu

mengurangi absensi. Penelitian Aronsson dkk (2021) juga menemukan bahwa motivasi dapat mengurangi ketidakhadiran karyawan.

Tingkat absensi juga dapat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian Smith dkk (2016) menyatakan bahwa ada hubungan antara perilaku penarikan diri karyawan (*turnover*, absensi dan keterlambatan) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berikut ini disajikan rata-rata prestasi kerja pegawai BNN Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018-2020.

Tabel 1.5
Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat
Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Prestasi Kerja Pegawai
2018	82,20
2019	82,54
2020	82,27

Sumber: BNN Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada Tahun 2019 meningkat sebesar 0,41% dibandingkan Tahun 2018, dan pada Tahun 2020 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,33% dibandingkan Tahun 2019. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui bahwa kinerja pegawai BNN Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018-2020 termasuk dalam kategori cukup karena memiliki nilai antara 70 – 89.

Kepuasan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tsauri (2013:190) : “Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, dan

akan menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi”. Penelitian yang dilakukan Wijaya dan Pradhanawati (2020) menyatakan bahwa kepuasan dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Karambayya (1989) dalam Muhdar (2015:28) : “Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik”. Penelitian yang dilakukan Pranata dkk (2020) menemukan bahwa OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Muhdar (2015:61) : ”OCB merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi OCB seorang karyawan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya jika OCB karyawan rendah dipastikan akan menurunkan kinerja karyawan bersangkutan”.

Menurut Muhdar (2015:15) :

OCB muncul dari dalam individu berupa keinginannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini disebabkan pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Keinginan tersebut mendorong individu untuk berperilaku secara spontan dalam suatu model kegiatan dan harus didukung oleh sistem yang ada, yaitu sistem yang kooperatif, informal, ada kolaborasi, didukung oleh pemimpinnya, dan ada pertukaran sosial maupun ekonomi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat”.

B. Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat?

C. Pembatasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas serta lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan dibatasi pada:
 - a. Kepemimpinan.
 - b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi.
 - c. Kebijakan manajemen.
 - d. Kompensasi.
 - e. Penghargaan.
 - f. Suasana lingkungan kerja.
2. Motivasi dibatasi pada:
 - a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*).
 - b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs atau security needs*).
 - c. Kebutuhan untuk disukai (*Affection needs atau love needs*).
 - d. Kebutuhan harga diri (*Esteem needs*).
 - e. Kebutuhan pengembangan diri (*Self-actualization needs*).

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

- a. *Altruism*.
- b. *Civic virtue*.
- c. *Conscientiousness*.
- d. *Courtesy*.
- e. *Sportmanship*.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat membantu dalam mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan yang dituangkan ke dalam penelitian ilmiah bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi BNN Provinsi Kalimantan Barat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian dan referensi pada BNN Provinsi Kalimantan Barat untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi mahasiswa yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Edison dkk (2018:210) : “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dikelola dengan baik pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif”.

Menurut Edison dkk (2018:212), ada 6 dimensi kepuasan yaitu:

1. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.
2. **Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi**
Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.
3. **Kebijakan manajemen**
Kebijakan manajemen dapat memengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. **Penghargaan**
Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.
6. **Suasana lingkungan**
Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Menurut Sherman et al (1998) dalam Edison dkk (2018:172) :

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin, *movere*, yang berarti bergerak. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2018:174), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki sebagai berikut:

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis).
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs* (kebutuhan akan rasa aman)
Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai)
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri).
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)
Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi ada.

Menurut Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:84) :

“*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 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 Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85), ada enam dimensi primer dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu:

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

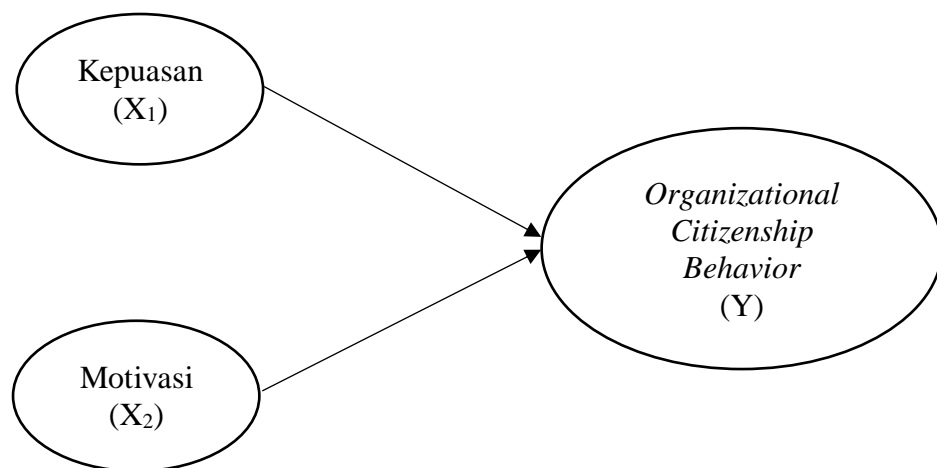
Riantini dan Iriawan (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga *Outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya”, menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB, hal ini membuktikan bahwa peningkatan perilaku OCB tenaga *outsourcing* dapat dibentuk melalui adanya motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap OCB.

Ramadianty dan Aini (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan *Gen-X* dan *Millenials* (Studi pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Surabaya)”, menunjukkan terdapat perbedaan preferensi motivasi karyawan antara karyawan *Gen-X* dan *Millenials*. Variabel motivasi karyawan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan *Gen-X* dan *Millenials*.

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

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

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

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) : “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 penulis mewawancarai Bapak Benny Sasmita Soerachmat, S.Psi selaku Kasubbag Administrasi di BNN Provinsi Kalimantan Barat.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) : “Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada Pegawai Negeri Sipil dan TNI/POLRI di BNN Provinsi Kalimantan Barat. Kuesioner yang digunakan

adalah kuesioner dengan jawaban tertutup, yaitu responden diminta menjawab setiap pernyataan yang diajukan dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang disediakan.

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dalam bentuk dokumen yang diperoleh dari BNN Kalimantan Barat, yaitu jumlah kasus peredaran narkoba di Kalimantan Barat, jumlah pegawai menurut bagian, jumlah kebutuhan pegawai menurut bagian, jumlah absensi pegawai, dan nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61) : “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”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2021 sebanyak 32 orang terdiri dari 25 orang PNS dan 7 orang TNI/POLRI.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:62) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* total. Menurut Sugiyono (2017:67) : “*Sampling* total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017:3) : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:4) : “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan (X_1) dan motivasi (X_2).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:4) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel bebas”. Variabel terikat yang digunakan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel menggunakan skala *Likert*. Menurut Siregar (2017:50) : “Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Variabel penelitian dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- b. Setuju (S) diberi skor 4.
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3.
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan statistik yang diolah menggunakan Program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 25. Tahapan analisis data diuraikan sebagai berikut:

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 pola ukur yang sama”. Dalam penelitian ini digunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Menurut Siregar (2017:77) : “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid bila koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel ($\alpha = 0,05; n - 2$) $n =$ jumlah sampel”.

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 dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel 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”. Metode yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai *alpha* 0,05.

Menurut Sujarweni (2008) dalam Purwanto (2019:32) :

Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Guna mengetahui normal tidaknya data maka dilakukan dengan melihat hasil dari *Asymp. Sig*. Jika nilai *Asymp. Sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun jika nilai *Asymp. Sig* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) : “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen”.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dan *tolerance*. Menurut Priyastama (2017:122) : “Nilai VIF harus kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1”. Nilai tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

3) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) :

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

Menurut Widhiarso (2010) dalam Purwanto (2019:33) :

“Salah satu cara untuk melakukan uji linearitas adalah dengan menggunakan uji *Deviation From Linearity*. Jika nilai signifikan ($p > 0,05$), maka model dapat dikatakan linear”.

c. Analisis Regresi Linear 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*).

Regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a = Konstanta Regresi

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

X_1 = Kepuasan

X_2 = Motivasi

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2017:351) : “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y ”.

Koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis kekuatan atau keeratn hubungan antara kepuasan dan motivasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat, menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Analisis 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 digunakan untuk mengukur berapa besar kontribusi atau pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap variasi naik-turunnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2017:338)

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408) : “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linear 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 pengaruh simultan (uji F) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat. Langkah-langkah uji F sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis

$H_0 : b = 0$, artinya kepuasan dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

$H_a : b \neq 0$, artinya kepuasan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

2) Menentukan $\alpha = 0,05$

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

F_{hitung} dicari menggunakan metode Anova dengan alat bantu aplikasi SPSS 25.0. Sedangkan F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan F_{tabel} :

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

Keterangan :

dka = jumlah variabel bebas (pembilang)

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

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Sumber : Siregar (2017:409)

- 4) Kaidah pengujian
 - a) Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau $sig > 0,05$, maka terima H_0
 - b) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $sig \leq 0,05$, maka tolak H_0
 - 5) Mengambil keputusan menerima atau menolak H_0
- g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

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

Uji pengaruh parsial (uji t) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan dan motivasi secara parsial (individual) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat. Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

- a) Pengaruh Kepuasan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$H_0 : b_1 = 0$, artinya kepuasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

- b) Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$H_0 : b_2 = 0$, artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

2) Menentukan $\alpha = 0,05$

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

t_{hitung} dicari menggunakan dengan alat bantu aplikasi SPSS 25.0.

Sedangkan t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*.

Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2 :

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)}$$

Sumber : Siregar (2017:411)

4) Kaidah pengujian

a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, maka terima H_0

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$, maka tolak H_0

5) Mengambil keputusan menerima atau menolak H_0

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berumur 36 – 44 tahun, berpendidikan S1, merupakan PNS yang memiliki golongan/ruang III/a, memiliki masa kerja 4 – 6 tahun, memiliki penghasilan antara Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.999,00 per bulan, sudah kawin, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 – 4 orang.
2. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh: $\hat{Y} = 0,624 + 0,455X_1 + 0,384X_2$.
3. Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan nilai sebesar 0,807, artinya terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara kepuasan dan motivasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.
4. Koefisien deteminasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,651, artinya kontribusi atau pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap variasi naik-turunnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat sebesar 65,10%, dan sisanya 34,90% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.
6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat, dan motivasi secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Barat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran-saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Kepala BNNP mengembangkan dan memperbaiki kepemimpinan yang lebih visioner, menginspirasi, mampu beradaptasi, berpikiran terbuka, dan bersedia menerima gagasan atau ide dari bawahan untuk meningkatkan *Organization Citizenship Behavior*, karena aspek kepemimpinan memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan aspek lain dalam kepuasan.
2. Diharapkan kepada Kepala BNNP ikut membantu menyelesaikan atau memberikan solusi jika pegawai menghadapi masalah dalam pekerjaannya, memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi pegawai, tidak membeda-bedakan pegawai, dan

semua pegawai mendapatkan perhatian yang sama agar motivasi pegawai meningkat, karena hal-hal tersebut memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan aspek lain dalam variabel motivasi.

3. Diharapkan kepada Kepala BNNP meningkatkan kerjasama antar pegawai untuk meningkatkan OCB, yang dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan mengenai kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Aronsson, G., J. Hagber, C. Björklund, E. Aboagye, S. Marklund, C. Leineweber, dan G. Bergström. 2021. Health And Motivation As Mediators Of The Effects Of Job Demands, Job Control, Job Support, And Role Conflicts At Work And Home On Sickness Presenteeism And Absenteeism. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 409 – 418.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Muhdar. 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press, Gorontalo.
- Naway, Fory Armin. 2017. *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing, Gorontalo.
- Nimran, Umar, dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika Malang, Malang.
- Pranata, Sang Putu Krisna Adhi, Putu Ngurah Suyatna Yasa, dan Ni Wayan Sitiari. 2020. The Effect Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress And Performance Of Employees In Income Agency Regional City Of Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, Vol. 07 (01), 65 – 72.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Start Up, Yogyakarta.
- Purwanto. 2019. *Analisis Korelasi Dan Regresi Linier Dengan SPSS 21*. StaiaPress, Magelang.

- Ramadianty, Devytri, dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan *Gen-X* Dan *Millenials* (Studi Pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60 (02), 1 – 9.
- Riantini, Farahiyah Eki, dan Sandra Iriawan. 2016. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga *Outsourcing* Di Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. *UNEJ e-Proceeding*, 312 – 325.
- Robbin, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi ke-15. Pearson Education, New Jersey.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Smith, J. R., Lisa A. Micich, dan Douglas L. McWilliams. 2016. Organization Citizenship And Employee Withdrawal Behavior In The Workplace. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 06 (03), 43 – 62.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Syafri, Wirman, dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press, Jatinangor.
- Thirulogasundaram, V. P dan Sahu, P. C. 2014. Job Satisfaction And Absenteeism Interface In Corporate Sector – A Study. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Vol. 19 (03), 64 – 68.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Jember.
- Utami, Purwani Puji, Alexius Dwi Widiatna, Herlyna, Alpha Ariani, Faridah Karyati, dan Ardyta Setya Nurvrita. 2020. Does Civil Servant Teachers' Job Satisfaction Influence Their Absenteeism?. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, Vol. 10 (03), 854 – 863.
- Widodo, Eko Suparno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wijaya, Septian Aji, dan Ari Pradhanawati. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 09 (01), 1 – 7.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KALIMANTAN BARAT**

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi, maka dengan hormat saya:

1. Nama : Faisal Ansari
2. NIM : 151310636
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Bapak/Ibu berikan membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi pernyataan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Faisal Ansari
NIM. 151310636

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Pangkat/golongan :
6. Masa kerja : tahun
7. Penghasilan per bulan :
8. Status Perkawinan :
9. Jumlah tanggungan :
10. Nomor Hp :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Istilah data identitas Bapak/Ibu pada bagian identitas responden sesuai kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban yang tepat yang sesuai pendapat anda pada setiap pernyataan yang disediakan dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
3. Pilihlah jawaban atas pernyataan yang diajukan terdiri dari:
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

C. KEPUASAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan						
1.	Atasan saya dapat memimpin dengan baik sehingga saya merasa puas.					
2.	Atasan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik sehingga saya merasa puas.					
3.	Atasan selalu membantu jika saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan sehingga saya merasa puas.					
Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi						
4.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan ini sesuai dengan kemampuan saya sehingga saya merasa puas.					
6.	Saya sangat menguasai pekerjaan yang diberikan pada saya sehingga saya merasa puas.					
Kebijakan manajemen						
7.	Saya selalu dapat mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan di instansi ini sehingga saya merasa puas.					
8.	Kebijakan di instansi ini sudah diterapkan dengan adil sehingga saya merasa puas.					
Kompensasi						
9.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya sehingga saya merasa puas.					
10.	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehingga saya merasa puas.					
11.	Tunjangan-tunjangan yang diberikan di instansi ini sudah diberikan secara adil sehingga saya merasa puas.					
12.	Tunjangan kinerja yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya sehingga saya merasa puas.					

Penghargaan					
13.	Pimpinan selalu menghargai hasil kerja saya sehingga saya merasa puas.				
14.	Rekan-rekan kerja selalu menghargai kerja saya sehingga saya merasa puas.				
Suasana lingkungan kerja					
15.	Suasana lingkungan kerja di BNNP Kalimantan Barat sangat nyaman sehingga saya merasa puas.				
16.	Saya mampu berinteraksi dengan baik di lingkungan kerja saya sehingga saya merasa puas.				
17.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, sehingga saya merasa puas.				

D. MOTIVASI

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Physiological needs</i>						
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
<i>Safety needs atau security needs</i>						
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan menyenangkan.					
4.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
5.	Masa depan saya terjamin karena di tempat kerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
<i>Affection needs atau love needs</i>						
6.	Rekan-rekan kerja selalu membantu saya jika sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
7.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
8.	Pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					

<i>Esteem needs</i>					
9.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik.				
10.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan sopan.				
11.	Pimpinan sangat menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.				
<i>Self-actualization needs</i>					
12.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri.				
13.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya.				

E. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Altruism</i>						
1.	Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.					
2.	Saya akan membantu menyelesaikan pekerjaan teman kerja yang membutuhkan meskipun pada waktu jam istirahat.					
<i>Civic virtue</i>						
3.	Saya selalu memberikan masukan-masukan untuk kebaikan instansi ini.					
4.	Saya selalu mengikuti perkembangan instansi ini.					
5.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggungjawab untuk kemajuan instansi ini.					
6.	Saya selalu mengikuti pertemuan-pertemuan yang dianggap penting di instansi ini.					
<i>Conscientiousness</i>						
7.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di instansi.					
8.	Saya selalu datang ke kantor sebelum jam masuk kerja.					

9.	Saya selalu menyelesaikan tugas lebih cepat daripada seharusnya.					
<i>Courtesy</i>						
10.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.					
11.	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja.					
12.	Saya selalu peduli dengan masalah-masalah yang dihadapi rekan kerja.					
<i>Sportmanship</i>						
13.	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan di instansi ini meskipun tidak sesuai dengan keinginan saya.					
14.	Saya selalu mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi di instansi ini					

LAMPIRAN 2

HASIL TABULASI KUESIONER

Tabulasi Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan	Pangkat/Golongan	Masa Kerja (Tahun)	Penghasilan Per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan (Orang)
1	Mashadi Eka Surya Agus	Laki-laki	45	S2	IV/b	10	Rp 5.000.000	Kawin	4
2	Agustino Romanus Mety	Laki-laki	28	DIV	III/b	3	Rp 3.000.000	Belum kawin	2
3	Stevanny Valentino	Laki-laki	38	S1	Kapten/Perwira Pertama	5	Rp 4.000.000	Kawin	3
4	Anida Sari	Perempuan	42	S1	III/d	7	Rp 4.000.000	Kawin	3
5	Rizki Safitri	Perempuan	38	S2	III/c	5	Rp 3.700.000	Kawin	3
6	Lili Maryani	Perempuan	32	S1	III/b	5	Rp 3.500.000	Kawin	2
7	Agus Silviandy	Laki-laki	28	S1	III/a	2	Rp 3.000.000	Belum kawin	2
8	Amalia Rizki Suryandari	Perempuan	30	S1	III/a	4	Rp 3.200.000	Belum kawin	2
9	Rosdaniar	Perempuan	33	S1	III/a	5	Rp 3.200.000	Kawin	2
10	Budi Wibowo	Laki-laki	53	S2	Brigjen Pol/Perwira Tinggi	1	Rp 5.500.000	Kawin	4
11	Bhayu Kuncoro	Laki-laki	42	S1	IV/a	7	Rp 4.000.000	Kawin	3
12	Ryan Herman	Laki-laki	36	S1	Kompol/Perwira Menengah	5	Rp 4.000.000	Kawin	2
13	Supandi	Laki-laki	32	DIII	III/b	5	Rp 3.500.000	Kawin	2
14	Isnawati	Perempuan	42	S2	IV/b	9	Rp 5.000.000	Kawin	3
15	Ade Umar Dani	Laki-laki	39	S1	III/d	6	Rp 4.000.000	Kawin	3
16	Febri Kurniawan	Laki-laki	34	DIII	III/a	7	Rp 3.000.000	Kawin	2
17	Ade Yana Supriyana	Laki-laki	40	S2	Kombes Pol/Perwira Menengah	7	Rp 5.000.000	Kawin	5
18	Dewi Santika	Perempuan	29	DIII	III/a	3	Rp 3.000.000	Belum kawin	1
19	Ema Yuliana	Perempuan	38	S1	III/d	4	Rp 3.800.000	Kawin	3
20	Sandi Aditya	Laki-laki	37	SLTA	III/a	5	Rp 3.000.000	Kawin	3
21	Benny Sasmita	Laki-laki	38	S1	III/d	7	Rp 4.000.000	Kawin	3
22	Basten Simamora	Laki-laki	39	S2	AKBP/Perwira Menengah	7	Rp 4.500.000	Kawin	3
23	Julfianto	Laki-laki	27	DIV	III/a	2	Rp 3.000.000	Belum kawin	1
24	Prisna Dewandari	Perempuan	30	S1	III/b	3	Rp 3.500.000	Kawin	2
25	Yunitasari	Perempuan	36	S1	III/d	7	Rp 4.000.000	Kawin	2
26	Luki Djayadiputra	Laki-laki	28	S1	III/b	2	Rp 3.500.000	Belum kawin	2
27	Abrar Kurniawan	Laki-laki	30	S1	III/b	3	Rp 3.500.000	Kawin	3
28	Mochamad Efendi	Laki-laki	36	S1	Kompol/Perwira Menengah	6	Rp 4.000.000	Kawin	3
29	Husniah	Perempuan	40	S2	IV/b	8	Rp 5.000.000	Kawin	4
30	Wahyu Kurniawan	Laki-laki	36	S2	III/d	6	Rp 4.000.000	Kawin	3
31	Anita Rahma Yeni	Perempuan	31	S1	III/c	5	Rp 3.500.000	Kawin	2
32	David Kurniawan Lingga	Laki-laki	35	S1	AKP/Perwira Pertama	4	Rp 3.500.000	Kawin	2

LAMPIRAN 2 (LANJUTAN)

**Tabulasi Hasil Jawaban Responden
Variabel Kepuasan (X₁)**

No	Kepuasan (X ₁)																Skor Total	Rata-rata	
	Kepemimpinan			Kompetensi			Kebijakan Manajemen		Kompensasi				Penghargaan		Suasana Lingkungan Kerja				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16			X1.17
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	68	4,00
2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	57	3,35
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	66	3,88
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	71	4,18
5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	62	3,65
6	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	57	3,35
7	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	55	3,24
8	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	59	3,47
9	2	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	62	3,65
10	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	4,76
11	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	3	69	4,06
12	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	57	3,35
13	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	57	3,35
14	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	78	4,59
15	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	65	3,82
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3,06
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	79	4,65
18	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52	3,06
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	2	65	3,82
20	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	58	3,41
21	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	68	4,00
22	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	76	4,47
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	58	3,41
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,00
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	3	67	3,94
26	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	61	3,59
27	3	4	3	4	2	2	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	60	3,53
28	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	68	4,00
29	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79	4,65
30	4	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	70	4,12
31	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	60	3,53
32	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	62	3,65
Rata-rata	3,69			3,78			3,81		3,82				3,73		3,76				

LAMPIRAN 2 (LANJUTAN)

**Tabulasi Hasil Jawaban Responden
Variabel Motivasi (X₂)**

No	Motivasi (X ₂)													Skor Total	Rata-rata
	Physiological Needs		Safety Needs			Affection Needs			Esteem Needs			Self Actualizations Needs			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13		
1	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	56	4,31
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	45	3,46
3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	53	4,08
4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	49	3,77
5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	3	42	3,23
6	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	47	3,62
7	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	41	3,15
8	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	51	3,92
9	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	48	3,69
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64	4,92
11	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52	4,00
12	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	42	3,23
13	4	5	4	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4	48	3,69
14	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	55	4,23
15	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	47	3,62
16	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	45	3,46
17	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	60	4,62
18	3	4	3	4	5	3	2	3	4	3	4	3	4	45	3,46
19	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	41	3,15
20	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	47	3,62
21	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	55	4,23
22	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	62	4,77
23	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	51	3,92
24	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	43	3,31
25	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	57	4,38
26	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	49	3,77
27	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	40	3,08
28	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	51	3,92
29	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	56	4,31
30	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	59	4,54
31	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	44	3,38
32	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	57	4,38
Rata-rata	3,97		3,85			3,69			3,86			3,95			

LAMPIRAN 2 (LANJUTAN)

Tabulasi Hasil Jawaban Responden
Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)														Skor Total	Rata-rata
	<i>Altruism</i>		<i>Civic Virtue</i>				<i>Conscientiousness</i>			<i>Courtesy</i>			<i>Sportmanship</i>			
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14		
1	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	53	3,79
2	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4,21
3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	50	3,57
4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	54	3,86
5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	51	3,64
6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	45	3,21
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	42	3,00
8	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	51	3,64
9	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	46	3,29
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	65	4,64
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	3,86
12	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	5	3	48	3,43
13	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	45	3,21
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	59	4,21
15	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	50	3,57
16	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	48	3,43
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	4,79
18	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	54	3,86
19	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	52	3,71
20	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	47	3,36
21	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	55	3,93
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	66	4,71
23	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	50	3,57
24	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	49	3,50
25	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	59	4,21
26	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	49	3,50
27	3	4	2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	49	3,50
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	56	4,00
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	68	4,86
30	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	56	4,00
31	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	50	3,57
32	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	63	4,50
Rata-rata	3,56		3,79				3,86			3,83			4,03			

LAMPIRAN 3

NILAI R HITUNG VARIABEL KEPUASAN (X₁), MOTIVASI (X₂), DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

A. Kepuasan (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	Skor Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,544**	,299	,110	,494**	,510**	,015	,339	,116	-,033	,096	,403*	,368*	,144	,359*	,486**	,475**	,559**
	Sig. (2-tailed)		,001	,096	,549	,004	,003	,933	,057	,526	,859	,602	,022	,038	,432	,043	,005	,006	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,544**	1	,370*	,390*	,262	,252	,197	,419*	,208	,208	,129	,360*	,443*	,438*	,320	,555**	,373*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,001		,037	,028	,148	,163	,279	,017	,254	,254	,482	,043	,011	,012	,074	,001	,035	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,299	,370*	1	,449**	,512**	,425*	,373*	,428*	,418*	,499**	,154	,438*	,132	,214	,500**	,181	,309	,650**
	Sig. (2-tailed)	,096	,037		,010	,003	,015	,036	,014	,017	,004	,400	,012	,472	,241	,004	,323	,085	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,110	,390*	,449**	1	,475**	,385*	,341	,287	,380*	,255	,405*	,458**	,166	,360*	,232	,275	,321	,616**
	Sig. (2-tailed)	,549	,028	,010		,006	,030	,056	,111	,032	,159	,021	,008	,364	,043	,202	,128	,073	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	,494**	,262	,512**	,475**	1	,775**	,305	,192	,502**	,252	,250	,495**	,312	,303	,417*	,501**	,411*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,004	,148	,003	,006		,000	,090	,293	,003	,165	,167	,004	,082	,092	,018	,004	,019	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	,510**	,252	,425*	,385*	,775**	1	,237	,121	,293	,098	,054	,315	,123	,086	,425*	,576**	,473**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,003	,163	,015	,030	,000		,191	,509	,103	,595	,769	,079	,504	,641	,015	,001	,006	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	,015	,197	,373*	,341	,305	,237	1	,332	,599**	,543**	,346	,260	,516**	,510**	,201	,220	,104	,593**
	Sig. (2-tailed)	,933	,279	,036	,056	,090	,191		,064	,000	,001	,053	,151	,002	,003	,270	,227	,573	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	,339	,419*	,428*	,287	,192	,121	,332	1	,199	,378*	,078	,252	,247	,012	,428*	,216	,143	,496**
	Sig. (2-tailed)	,057	,017	,014	,111	,293	,509	,064		,274	,033	,672	,165	,173	,948	,014	,234	,435	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	,116	,208	,418*	,380*	,502**	,293	,599**	,199	1	,573**	,429*	,217	,374*	,492**	,418*	,291	,245	,657**
	Sig. (2-tailed)	,526	,254	,017	,032	,003	,103	,000	,274		,001	,014	,232	,035	,004	,017	,106	,176	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	-,033	,208	,499**	,255	,252	,098	,543**	,378*	,573**	1	,429*	,308	,290	,345	,547**	-,014	,081	,565**
	Sig. (2-tailed)	,859	,254	,004	,159	,165	,595	,001	,033	,001		,014	,087	,108	,053	,001	,939	,657	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.11	Pearson Correlation	,096	,129	,154	,405*	,250	,054	,346	,078	,429*	,429*	1	,575**	,553**	,495**	,107	-,025	,241	,532**
	Sig. (2-tailed)	,602	,482	,400	,021	,167	,769	,053	,672	,014	,014		,001	,001	,004	,561	,893	,185	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.12	Pearson Correlation	,403*	,360*	,438*	,458**	,495**	,315	,260	,252	,217	,308	,575**	1	,331	,359*	,387*	,246	,263	,657**
	Sig. (2-tailed)	,022	,043	,012	,008	,004	,079	,151	,165	,232	,087	,001		,064	,043	,029	,176	,145	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.13	Pearson Correlation	,368*	,443*	,132	,166	,312	,123	,516**	,247	,374*	,290	,553**	,331	1	,696**	,132	,270	,102	,599**
	Sig. (2-tailed)	,038	,011	,472	,364	,082	,504	,002	,173	,035	,108	,001	,064		,000	,472	,136	,577	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.14	Pearson Correlation	,144	,438*	,214	,360*	,303	,086	,510**	,012	,492**	,345	,495**	,359*	,696**	1	,267	,285	,204	,611**
	Sig. (2-tailed)	,432	,012	,241	,043	,092	,641	,003	,948	,004	,053	,004	,043	,000		,140	,114	,264	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.15	Pearson Correlation	,359*	,320	,500**	,232	,417*	,425*	,201	,428*	,418*	,547**	,107	,387*	,132	,267	1	,284	,080	,589**
	Sig. (2-tailed)	,043	,074	,004	,202	,018	,015	,270	,014	,017	,001	,561	,029	,472	,140		,116	,663	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.16	Pearson Correlation	,486**	,555**	,181	,275	,501**	,576**	,220	,216	,291	-,014	-,025	,246	,270	,285	,284	1	,566**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,323	,128	,004	,001	,227	,234	,106	,939	,893	,176	,136	,114	,116		,001	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.17	Pearson Correlation	,475**	,373*	,309	,321	,411*	,473**	,104	,143	,245	,081	,241	,263	,102	,204	,080	,566**	1	,536**
	Sig. (2-tailed)	,006	,035	,085	,073	,019	,006	,573	,435	,176	,657	,185	,145	,577	,264	,663	,001		,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Skor Total X1	Pearson Correlation	,559**	,636**	,650**	,616**	,729**	,597**	,593**	,496**	,657**	,565**	,532**	,657**	,599**	,611**	,589**	,580**	,536**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,002	
	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).

B. Motivasi (X₂)

		Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Skor Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,302	,634**	,265	,355*	,457**	,250	,368*	,141	,168	,465**	,440*	,498**	,633**
	Sig. (2-tailed)		,093	,000	,143	,046	,009	,168	,038	,440	,359	,007	,012	,004	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	,302	1	,535**	,250	,476**	,354*	,282	,428*	,357*	,564**	,466**	,301	,515**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,093		,002	,168	,006	,047	,118	,015	,045	,001	,007	,094	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	,634**	,535**	1	,269	,547**	,455**	,308	,439*	,258	,443*	,601**	,245	,574**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,137	,001	,009	,086	,012	,154	,011	,000	,176	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	,265	,250	,269	1	,508**	,248	,572**	,217	,177	,279	,229	,405*	,382*	,566**
	Sig. (2-tailed)	,143	,168	,137		,003	,170	,001	,233	,332	,122	,207	,022	,031	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	,355*	,476**	,547**	,508**	1	,361*	,364*	,630**	,394*	,374*	,789**	,362*	,560**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,046	,006	,001	,003		,042	,041	,000	,026	,035	,000	,042	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	,457**	,354*	,455**	,248	,361*	1	,503**	,271	,079	,253	,387**	,255	,407*	,602**
	Sig. (2-tailed)	,009	,047	,009	,170	,042		,003	,134	,667	,162	,029	,159	,021	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	,250	,282	,308	,572**	,364*	,503**	1	,249	,123	,263	,267	,323	,339	,594**
	Sig. (2-tailed)	,168	,118	,086	,001	,041	,003		,169	,503	,146	,140	,071	,058	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	,368*	,428*	,439*	,217	,630**	,271	,249	1	,458**	,388*	,708**	,485**	,361*	,708**
	Sig. (2-tailed)	,038	,015	,012	,233	,000	,134	,169		,008	,028	,000	,005	,042	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	,141	,357*	,258	,177	,394*	,079	,123	,458**	1	,204	,345	,061	,089	,433*
	Sig. (2-tailed)	,440	,045	,154	,332	,026	,667	,503	,008		,262	,053	,740	,627	,013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.10	Pearson Correlation	,168	,564**	,443*	,279	,374*	,253	,263	,388*	,204	1	,429*	,180	,474**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,359	,001	,011	,122	,035	,162	,146	,028	,262		,014	,326	,006	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.11	Pearson Correlation	,465**	,466**	,601**	,229	,789**	,387**	,267	,708**	,345	,429*	1	,452**	,517**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,000	,207	,000	,029	,140	,000	,053	,014		,009	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.12	Pearson Correlation	,440*	,301	,245	,405*	,362*	,255	,323	,485**	,061	,180	,452**	1	,268	,562**
	Sig. (2-tailed)	,012	,094	,176	,022	,042	,159	,071	,005	,740	,326	,009		,138	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.13	Pearson Correlation	,498**	,515**	,574**	,382*	,560**	,407*	,339	,361*	,089	,474**	,517**	,268	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,001	,031	,001	,021	,058	,042	,627	,006	,002	,138		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Skor Total X2	Pearson Correlation	,633**	,697**	,747**	,566**	,788**	,602**	,594**	,708**	,433*	,596**	,781**	,562**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,001	,000	
	N	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).

C. Organizational Citizenship Behavior (Y)

		Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Skor Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	,571**	,499**	,140	,373*	,414*	,318	,357*	,127	,238	,409*	,142	,283	,509**	,611**
	Sig. (2-tailed)		,001	,004	,443	,035	,018	,076	,045	,489	,189	,020	,438	,116	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	,571**	1	,401*	,304	,357*	,186	,350*	,253	,458**	,419*	,213	,215	,086	,436*	,572**
	Sig. (2-tailed)	,001		,023	,091	,045	,308	,049	,162	,008	,017	,241	,236	,641	,013	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	,499**	,401*	1	,345	,496**	,474**	,666**	,367*	,464**	,353*	,695**	,398*	,399*	,208	,766**
	Sig. (2-tailed)	,004	,023		,053	,004	,006	,000	,039	,007	,047	,000	,024	,024	,253	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	,140	,304	,345	1	,413*	,344	,460**	,516**	,468**	,334	,316	,099	,189	,285	,572**
	Sig. (2-tailed)	,443	,091	,053		,019	,054	,008	,002	,007	,062	,078	,590	,299	,114	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	,373*	,357*	,496**	,413*	1	,569**	,557**	,439*	,332	,147	,588**	,233	,433*	,552**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,035	,045	,004	,019		,001	,001	,012	,063	,423	,000	,199	,013	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	,414*	,186	,474**	,344	,569**	1	,534**	,424*	,370*	,482**	,630**	,306	,352*	,325	,720**
	Sig. (2-tailed)	,018	,308	,006	,054	,001		,002	,016	,037	,005	,000	,088	,048	,070	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	,318	,350*	,666**	,460**	,557**	,534**	1	,431*	,503**	,378*	,690**	,522**	,179	,384*	,781**
	Sig. (2-tailed)	,076	,049	,000	,008	,001	,002		,014	,003	,033	,000	,002	,326	,030	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	,357*	,253	,367*	,516**	,439*	,424*	,431*	1	,362*	,285	,445*	,285	,489**	,430*	,675**
	Sig. (2-tailed)	,045	,162	,039	,002	,012	,016	,014		,042	,113	,011	,113	,005	,014	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson Correlation	,127	,458**	,464**	,468**	,332	,370*	,503**	,362*	1	,644**	,395*	,608**	,218	,046	,652**
	Sig. (2-tailed)	,489	,008	,007	,007	,063	,037	,003	,042		,000	,025	,000	,231	,804	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	,238	,419*	,353*	,334	,147	,482**	,378*	,285	,644**	1	,145	,487**	-,008	-,030	,525**
	Sig. (2-tailed)	,189	,017	,047	,062	,423	,005	,033	,113	,000		,428	,005	,967	,871	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y11	Pearson Correlation	,409*	,213	,695**	,316	,588**	,630**	,690**	,445*	,395*	,145	1	,386*	,580**	,355*	,780**
	Sig. (2-tailed)	,020	,241	,000	,078	,000	,000	,000	,011	,025	,428		,029	,000	,046	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y12	Pearson Correlation	,142	,215	,398*	,099	,233	,306	,522**	,285	,608**	,487**	,386*	1	,013	,052	,523**
	Sig. (2-tailed)	,438	,236	,024	,590	,199	,088	,002	,113	,000	,005	,029		,942	,778	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y13	Pearson Correlation	,283	,086	,399*	,189	,433*	,352*	,179	,489**	,218	-,008	,580**	,013	1	,298	,515**
	Sig. (2-tailed)	,116	,641	,024	,299	,013	,048	,326	,005	,231	,967	,000	,942		,097	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y14	Pearson Correlation	,509**	,436*	,208	,285	,552**	,325	,384*	,430*	,046	-,030	,355*	,052	,298	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	,003	,013	,253	,114	,001	,070	,030	,014	,804	,871	,046	,778	,097		,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Skor Total Y	Pearson Correlation	,611**	,572**	,766**	,572**	,727**	,720**	,781**	,675**	,652**	,525**	,780**	,523**	,515**	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,002	,003	,001	
	N	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 4

NILAI *CRONBACH'S ALPHA* VARIABEL KEPUASAN (X₁), MOTIVASI (X₂), DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)

A. Kepuasan (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60,44	62,835	,496	,883
X1.2	60,38	60,565	,568	,880
X1.3	60,31	61,254	,592	,879
X1.4	60,16	61,555	,553	,881
X1.5	60,34	58,943	,672	,876
X1.6	60,34	61,846	,532	,881
X1.7	60,38	62,177	,531	,881
X1.8	60,13	62,694	,413	,886
X1.9	60,16	61,426	,602	,879
X1.10	60,28	61,499	,487	,883
X1.11	60,16	61,814	,448	,885
X1.12	60,38	60,629	,594	,879
X1.13	60,22	60,886	,524	,882
X1.14	60,44	61,480	,546	,881
X1.15	60,31	62,028	,524	,882
X1.16	60,25	61,677	,508	,882
X1.17	60,34	61,523	,450	,885

B. Motivasi (X₂)**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	46,22	37,273	,550	,874
X2.2	45,97	36,225	,620	,870
X2.3	46,28	36,531	,689	,867
X2.4	46,19	38,867	,492	,877
X2.5	46,16	36,265	,740	,865
X2.6	46,38	38,048	,523	,876
X2.7	46,59	36,443	,479	,881
X2.8	46,16	36,394	,638	,870
X2.9	46,13	39,597	,332	,885
X2.10	46,22	37,918	,513	,876
X2.11	46,25	36,710	,734	,866
X2.12	46,03	38,418	,478	,878
X2.13	46,19	36,222	,642	,869

C. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	49,97	39,838	,520	,885
Y2	49,78	41,725	,502	,885
Y3	50,00	38,323	,707	,875
Y4	49,56	41,093	,491	,886
Y5	49,41	39,604	,669	,878
Y6	49,63	39,339	,657	,878
Y7	49,56	38,577	,729	,875
Y8	49,56	40,383	,612	,881
Y9	49,59	40,830	,589	,882
Y10	49,66	42,104	,449	,887
Y11	49,66	38,233	,725	,875
Y12	49,50	41,548	,435	,888
Y13	49,31	41,448	,422	,889
Y14	49,50	41,613	,461	,887

LAMPIRAN 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL) =RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28730216
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,076
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

B. Uji Multiokolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,624	,437		1,428	,164		
	Kepuasan (X1)	,455	,172	,457	2,642	,013	,402	2,490
	Motivasi (X2)	,384	,166	,400	2,309	,028	,402	2,490

a. Dependent Variable: OCB (Y)

C. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Kepuasan (X1)	Between Groups	(Combined)	5,732	19	,302	2,257	,076
		Linearity	4,306	1	4,306	32,221	,000
		Deviation from Linearity	1,425	18	,079	,592	,847
	Within Groups	1,604	12	,134			
Total			7,335	31			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Motivasi (X2)	Between Groups	(Combined)	5,862	18	,326	2,875	,029
		Linearity	4,161	1	4,161	36,722	,000
		Deviation from Linearity	1,702	17	,100	,883	,602
	Within Groups	1,473	13	,113			
Total			7,335	31			

LAMPIRAN 6

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB (Y)	3,8166	,48644	32
Kepuasan (X1)	3,7684	,48852	32
Motivasi (X2)	3,8506	,50665	32

Correlations

		OCB (Y)	Kepuasan (X1)	Motivasi (X2)
Pearson Correlation	OCB (Y)	1,000	,766	,753
	Kepuasan (X1)	,766	1,000	,774
	Motivasi (X2)	,753	,774	1,000
Sig. (1-tailed)	OCB (Y)	.	,000	,000
	Kepuasan (X1)	,000	.	,000
	Motivasi (X2)	,000	,000	.
N	OCB (Y)	32	32	32
	Kepuasan (X1)	32	32	32
	Motivasi (X2)	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Kepuasan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,807 ^a	,651	,627	,29704	2,042

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepuasan (X1)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,777	2	2,388	27,067	,000 ^b
	Residual	2,559	29	,088		
	Total	7,335	31			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepuasan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,624	,437		1,428	,164		
	Kepuasan (X1)	,455	,172	,457	2,642	,013	,402	2,490
	Motivasi (X2)	,384	,166	,400	2,309	,028	,402	2,490

a. Dependent Variable: OCB (Y)

LAMPIRAN 7

Tabel Nilai-nilai *r Product Moment*

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN 8

Tabel Distribusi t

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber: Sugiyono (2017:372)

LAMPIRAN 9

Tabel Distribusi F_(0,05)

v2	v1																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	Inf.
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	236.9	240.5	241.9	243.9	245.9	248.0	249.1	250.1	251.1	252.2	253.3	254.3
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.36
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.41	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.96	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75	1.69
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.13	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73	1.67
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71	1.65
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.10	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70	1.64
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.00	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
Inf.	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00