

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
DINAS KOPERASI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**HENDRI SYAFRIYANO
NIM. 161310212**



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

2022

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
DINAS KOPERASI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

HENDRI SYAFRIYANO

NIM. 161310212

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 18 November 2022**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama

Penguji Utama

Dr. H. Helman Fachri, SE, MM

NIDN. 1107056101

Devi Yasmin, SE, MM

NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

Eru Ahmadia, SE, MM

NIDN. 1101128803

Fenni Supriadi, SE, MM

NIDN. 1128108501

Pontianak, 18 November 2022

Disahkan Oleh:

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

Dedi Hariyanto, SE, MM

NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah, kesehatan, kesabaran, ketekunan dan doa dari semua keluarga khususnya orang tua, saudara dan teman-teman, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Heni Safitri, SE, M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Neni Triana M, SE, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia memberikan saran dan juga masukan dalam penulisan ini.

6. Bapak Eru Ahmadia, SE, M.M selaku dosen Pembimbing Kedua yang bersedia memberikan saran dan arahan dan juga masukan dalam penulisan ini.
7. Bapak Ibu Dosen dan Civitas akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Drs. Junaidi, M.M. selaku Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.
9. Ibu Wagianti S.Sos. Selaku Analis Kepegawaian Ahli Muda Dinas Koperasi, Usaha Kecil Mikro dan Menengah.
10. Bapak H.Marlis dan Ibu Sri Rahayu sebagai kedua orang tua yang telah membesarkan penulis sampai sekarang, dan telah mendukung penuh baik materi maupun doa, perhatian dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
11. Purwati S.Pd dan Chairul Ichsan sebagai kakak dan abang kandung yang telah berbaik hati memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat penulis tercinta : Bima Sakti, Julfirmansyah, Ary Hikmaturohmat, Wisnu Wardana, dan Rachmatul Fajrin yang telah berbaik hati membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan dan rekan-rekan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2016, yang tidak bias saya sebutkan satu per satu.

Semoga amal baik dari kalian semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik lagi dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini

masih banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran yang Profesional membangun sangat penulis harapkan demi kebaikan skripsi ini di masa mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pontianak, Januari 2023
Penulis

Hendri Syafriyano
161310212

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 49 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi sederhana (R), koefisien determinasi (R²), dan uji kelayakan model (Uji F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 2,180 + 0,392 X$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,373 yang berarti hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja lemah. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,139 artinya bahwa 13,9% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar penelitian ini. Nilai F hitung 7,585 > F tabel 4,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Mafaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Teknik Pengumpulan Data.....	14
3. Populasi dan Sampel.....	15
4. Variabel Penelitian	16
5. Skala Pengukuran	16
6. Teknik Analisis Data	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia	22
B. Organizational Citizenship Behavior	23

C. Kepuasan Kerja	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Instansi.....	28
B. Visi dan Misi.....	30
C. Struktur Organisasi.....	31
D. Uraian Tugas	33
E. Operasional Jam Kerja	38
F. Fasilitas dan Sarana	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	39
B. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Instrumen	44
2. Uji Normalitas	47
3. Analisis Regresi Linier Sederhana	48
4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)	49
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	50
6. Uji Kelayakan Model (uji F)	50
BAB V PENUTUPAN	
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah PNS dan Non PNS Tahun 2022	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja PNS Tahun 2019-2021	6
Tabel 1.4 Kriteria Penilaian SKP.....	7
Tabel 1.5 Kekurangan Pegawai	8
Tabel 1.6 Pengukuran Skala Likert.....	16
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1 Usia Responden.....	39
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	40
Tabel 4.4 Bagian Responden.....	41
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden.....	42
Tabel 4.6 Golongan/Ruang Responden	42
Tabel 4.7 Pendapatan Responden Per Bulan.....	43
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden	43
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden	44
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel OCB (X).....	45
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	46
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel OCB (X)	47
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	47
Tabel 4.14 Uji Normalitas	48
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhan.....	49

Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	49
Tabel 4.17 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	55
Lampiran 2 : Data Responden	59
Lampiran 3 : Tabulasi Organizational Citizenship Behavior (X).....	61
Lampiran 4 : Tabulasi Kepuasan Kerja (Y)	62
Lampiran 5 : Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (X)	63
Lampiran 6 : Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	66
Lampiran 7 : Uji Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (X)	69
Lampiran 8 : Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	69
Lampiran 9 : Uji Normalitas	70
Lampiran 10 : Uji Regresi Linier Sederhana	71
Lampiran 11 : Uji Koefisien Korelasi	71
Lampiran 12 : Uji Koefisien Determinasi	72
Lampiran 13 : Uji Kelayakan Model (Uji F)	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber paling penting dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi. Jika dalam sebuah perusahaan sumber daya manusianya kurang maka pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut akan terhambat. Sumber daya manusia menjadi kunci dari keberhasilan suatu pekerjaan pada sebuah perusahaan yang memiliki fungsi sangat penting. Fungsi sumber daya manusia yaitu sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi agar bisa selaras dengan visi dan misi perusahaan, Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai tugas yaitu untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan nilai dan budaya perusahaan dengan sistem manajemen tertentu.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat yang beralamat di jalan Sutan Syahrir No. 5, Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah bidang koperasi, dipimpin oleh Kepala Dinas. Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan program kerja di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah.
- b. Perumusan kebijaksanaan di bidang perizinan dan kelembagaan, pengawasan dan pemeriksaan, pemberdayaan koperasi dan pemberdayaan usaha kecil.
- c. Pengkoordinasian dan pembinaan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah.
- d. Penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah.
- f. Pelaksanaan administrasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
- g. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang di berikan oleh Gubernur di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan non Pegawai Negeri Sipil. Pada tahun ini Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi

Kalimantan Barat memiliki Pegawai Negeri Sipil sebanyak 49 orang yang terdiri dari beberapa bagian, dan 16 orang Non Pegawai Negeri Sipil. Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Non Sipil berdasarkan bagian dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2022

No	Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1	-	1
2.	Sekretariat	20	16	36
3.	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	6	-	6
4.	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	10	-	10
5.	Bidang Pemberdayaan Koperasi	6	-	6
6.	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	6	-	6
	Total	49	16	65

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 75,38% dan non Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat berjumlah 24,62%.

Absensi sudah menjadi bagian dilingkungan pekerja untuk mengukur ketidakhadiran seseorang dari tugas atau kewajibannya. Berikut ini data mengenai tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dari tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	JP X HK	Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
2019	52	239	12.428	12	35	41	88	0,70
2020	53	246	13.038	7	12	22	41	0,31
2021	49	243	11.907	-	21	10	31	0,26

Sumber : Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat 2022

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Hasibuan 2016:51) sebagai berikut :

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

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 hingga 2021 mengalami penurunan. Pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 55,71% dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 16,13% dari tahun sebelumnya. Sistem pencatatan presensi di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat menggunakan mesin Absensi *Finger Print Scan*. Jam masuk karyawan dimulai dari pukul 08:00 WIB dan pulang pada pada pukul 15:00 WIB. Untuk keterlambatan karyawan masih belum diberikan sanksi karena masih dibatas wajar yaitu 10 sampai 15 menit dan karyawan yang terlambat juga masih bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

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”.

Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Organ (1988) dalam Nimran dan Amirullah (2015:84) : “*Organizational Citizenship Behavior* 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 Titisari (2014:72) : “Variabel pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan”. Pengukuran kinerja pegawai pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014:424) : “Kepuasan kerja dapat dilihat dari perilaku atau gejala yang timbul dari pegawai salah satunya yaitu kesetiaan (*loyalty*) ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki dengan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar”. Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai pada Dinas

Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 hingga 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Rata-rata Nilai Prestasi Kerja
Tahun 2019-2021

Tahun	Rata-Rata	Sebutan
2019	82,03	Cukup
2020	86,01	Cukup
2021	85,50	Cukup

Sumber : Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat 2022

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa rata-rata prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 4,85%, dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,59%. Penurun pada tahun 2021 tidak jadi masalah dikarenakan masih dalam kategori baik bagi suatu instansi. Maka dari itu pihak instansi harus lebih memperhatikan lagi sumber daya manusia yang ada sehingga nantinya akan lebih menguntungkan bagi instansi itu sendiri.

Menurut Badriyah (2018:136), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja. Penilaian kinerja tindak lanjut dan sistem informasi kinerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja

yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja:

Kriteria penilaian SKP dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1.4
Ukuran dan Standar Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Kriteria Nilai	Sebutan Kualitas
110-120	Sangat baik
90-109	Baik
70-89	Cukup
51-69	Kurang
50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat masih kekurangan pegawai pada bagian Subbag Umum dan Aparatur sebanyak 10 orang, Subbag Keuangan dan Asset 2 orang, Bidang Perizinan dan Kelembagaan 2 orang, Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan 32 orang, Bidang Pemberdayaan Koperasi 2 orang dan Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil 3 orang.

Kekurangan pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini:

Tabel 1.5
Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat
Kekurangan Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2022

Bagian	Kebutuhan Pegawai	Pegawai Yang Ada	Pegawai Yang Kurang
Subbag Umum dan Aparatur	22	12	10
Subbag Keuangan dan Asset	10	8	2
Bidang Perizinan dan Kelembagaan	8	6	2
Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	42	10	32
Bidang Pemberdayaan Koperasi	8	6	2
Bidang Pemberdayaan dan Usaha Kecil	9	6	3

Sumber : Kantor Dinas Koperasi UMKM Provinsi Kalimantan Barat 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Kepegawaian Ahli Muda Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Ibu Wagiarti diketahui bahwa masalah yang terdapat pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat tersebut adalah masih banyak kekurangan pegawai, sehingga banyaknya pekerjaan terhambat dan beberapa pegawai harus mengambil alih pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas mereka secara suka rela agar tetap berjalannya suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship*”**

Behavior Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Koperasi, Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah di Provinsi Kalimantan Barat ?”

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas data penelitian ini, maka selanjutnya akan dibatasi agar pembahasan lebih terarah, yaitu :

1. *Organizational Citizenship Behavior* dibatasi pada:
 - a. *Altruism*
 - b. *Conscientiousness*
 - c. *Sportmanship*
 - d. *Courtesy*
 - e. *Civic Virtue*
2. Kepuasan Kerja dibatasi pada :
 - a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
 - b. Kepuasan terhadap pembayaran
 - c. Kepuasan terhadap promosi
 - d. Kepuasan terhadap supervisi
 - e. Kepuasan terhadap teman sekerja

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi dan masukan bagi instansi dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Organ dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) : *Organizational Citizenship Behavior* diartikan sebagai perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/*reward* yang resmi/formal dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) yaitu :

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

Menurut Hamali (2016:203) : “Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya”.

Dimensi Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:70) :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kepuasan terhadap pembayaran
Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang

diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

3. Kepuasan terhadap promosi
Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.
 4. Kepuasan terhadap supervisi
Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
 5. Kepuasan terhadap teman sekerja.
Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.
- Adapun jurnal terdahulu mengenai *Organizational Citizenship Behavior*

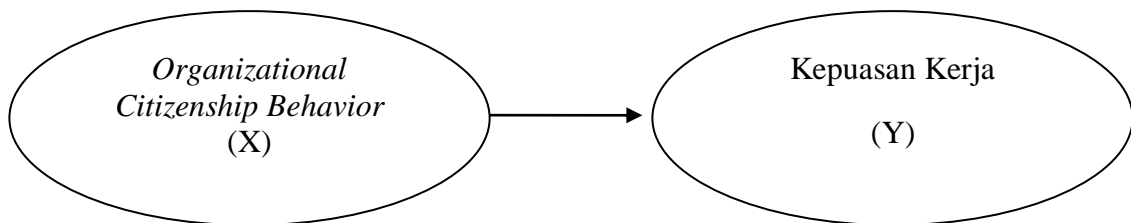
terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut:

- 1) Lestari dan Ghaby, (2018) “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PG Kreabet Baru Malang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Lukito, (2020) yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Produksi PVC di UD. UNTUNG JAYA SIDOARJO”. Hasil dari penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 3) Setiyawan, (2009) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Temanggung”. Hasil dari penelitian ini bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

- 4) Wahyudi dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio Pontianak”. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja.

Kerangka dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2019:15): “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.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Data Primer

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

a) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan wawancara langsung dengan Analis Kepegawaian Ahli Muda Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

b) Kuesuioner

Menurut Sugiyono (2017:225) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

2) Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.” Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai menurut bagian Tahun 2022, jumlah absensi, dan data prestasi kinerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu ialah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2022 yang berjumlah 49 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling total. Menurut Sugiyono (2017:146) : “Sensus atau sampling total adalah teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.” Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 49 orang Tahun 2022.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:61): “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:61): “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Organizational Citizenship Behavior (X)*.

b. Variabel Terikat (*Dependen variable*)

Menurut Sugiyono (2012:61) “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:134): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, penatapan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1.6
Pengukuran Dengan Skala *Likert*

No	Alternatif Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:134)

2. Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:363): “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment*. Menurut Siregar (2019:77) suatu instrumen dikatakan valid bila:

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

2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87): “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”. Menurut Siregar (2019:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $>0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153): “Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan untuk uji statistik berjenis parametik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi dengan normal, maka digunakan statistik nonparametik”. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *uji Kolmogorov-Smirnov Test*. Menurut Sujarweni (2019:55): “Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi dengan normal”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2019:379): “Regresi linier sederhana digunakan untuk variabel bebas (*independen*) dan satu variabel tak bebas (*dependen*)”.

Metode analisis regresi linier sederhana yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu Kepuasan Kerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (X). Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b. X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = *Organizational Citizenship Behavior*

a dan b = Konstanta

Sumber : Siregar (2019:379)

b. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2019:338): “Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arahan hubungan antara dua variable”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *pearson product moment*. Menurut Siregar (2019:338) “Korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungann
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber Siregar (2019:338)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2019:338): “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)”.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Nilai Korelasi

Sumber : Siregar (2019:338)

d. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau *Good of fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengitimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh

Organizational Citizenship Behavior. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja.

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

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

F_{hitung} dicari menggunakan metode Anova dengan bantuan SPSS versi 22

Nilai F_{tabel} dapat menggunakan Tabel F dengan rumus :

$$F_{tabel} = F(\alpha) (1, n-2) = F(0,05) (1,49-2) = F(0,05) (1,47) = 4,05$$

4) Kaidah Pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar perempuan, berusia 35-44 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Bagian Sekretariat, memiliki golongan/ruang III/d, memiliki masa kerja 10-19 tahun, memiliki penghasilan Rp.4.000,000 – Rp. 4.999,999 per bulan, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 2-3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,180 + 0,392 X$
3. Nilai koefisien korelasi sederhana (R) adalah 0,373 artinya terdapat hubungan yang lemah antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,139 menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 13,9%, sedangkan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,585 sedangkan F tabel sebesar 4,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi

nilai variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

B. Saran

1. Dilihat dari indikator terkecil pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* bahwa masih banyak pegawai yang mengeluh tentang *Altruism* yang di mana beberapa pegawai keberatan untuk menggantikan pekerjaan rekan kerjanya dengan suka rela. Jadi saran dari saya untuk Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat untuk memperhatikan pegawai yang menggantikan pekerjaan rekan kerjanya untuk diberikan gaji lembur atau bonus.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja indikator terkecil yaitu Kepuasan terhadap promosi. Jadi saran saya untuk Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat untuk memperhatikan pegawai-pegawai yang berkompeten untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat untuk mengangkat variabel lain yang terkait dengan kepuasan kerja dan semoga skripsi saya ini bisa di jadikan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV Pustaka, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Expert, Yogyakarta.
- Gani, Irwan Dan, Siti Amalia. 2015. **Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial**. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Buku Seru, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lestari, Endah Ayu dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. Vol. 7 (2), 116-123.
- Lukito, Ricky 2020. **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo**. Agora. Vol. 8 (2), 121-131.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Penerbit Sinar Akademika dan Media Nusa Creative, 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**. CV. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Setiyawan, Harman 2009. **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Interening**. Jurnal Empati. Vol. 7 (3), 134-145
- Siregar, Syofian. 2019. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2017. **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V Wiratna. 2019. **SPSS Untuk Penelitian**. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana, Jakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. **Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan**. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wahyudi, Arif, Fenni Supriadi, dan Devi Yasmin. 2019. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio Pontianak**. Jurnal Produktivitas, Vol. 6, 8-13.
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau Skripsi yang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dengan judul : **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja PNS Di Dinas Koperasi, Mikro, Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat”**.

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

1. IDENTITAS PENELITIAN

Nama : Hendri Syafriyano
NIM : 161310212
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

2. PETUNJUK PENGISIAN

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

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

Keterangan pilihan jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3. DATA RESPONDEN

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

A. Organizational Citizenship Behavior

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

A. Kepuasan Kerja

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

Lampiran 2

Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Penghasilan/Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Laki-laki	38	S2	Kepala Dinas	IV/d	20	7.000.000	Kawin	3
2	Perempuan	35	S2	Sekretariat	IV/b	11	6.000.000	Kawin	3
3	Laki-laki	31	S1	Sekretariat	IV/b	32	4.600.000	Kawin	2
4	Perempuan	39	S1	Sekretariat	III/d	12	2.601.000	Kawin	3
5	Perempuan	36	S1	Sekretariat	III/d	10	4.200.000	Kawin	2
6	Perempuan	42	S1	Sekretariat	II/d	11	4.000.000	Kawin	4
7	Perempuan	39	S1	Sekretariat	III/b	10	2.400.000	Kawin	2
8	Perempuan	33	S1	Sekretariat	II/d	12	3.191.000	Kawin	3
9	Perempuan	40	S1	Sekretariat	II/d	15	3.820.000	Kawin	4
10	Perempuan	35	S1	Sekretariat	III/d	10	4.500.000	Kawin	3
11	Laki-laki	42	S1	Sekretariat	III/c	32	2.500.000	Kawin	3
12	Laki-laki	51	S1	Sekretariat	III/c	20	3.850.000	Kawin	2
13	Laki-laki	35	S1	Sekretariat	II/d	10	4.100.000	Kawin	3
14	Laki-laki	42	S1	Sekretariat	III/d	31	3.800.000	Kawin	2
15	Laki-laki	45	S1	Sekretariat	III/a	12	2.601.000	Kawin	3
16	Perempuan	36	S1	Sekretariat	III/b	10	2.000.000	Kawin	3
17	Perempuan	25	S1	Sekretariat	III/b	10	2.118.000	Kawin	1
18	Perempuan	38	S1	Sekretariat	III/b	30	3.000.000	Kawin	2
19	Perempuan	40	S1	Sekretariat	III/b	10	3.100.000	Kawin	3
20	Perempuan	27	S1	Sekretariat	II/d	10	3.110.000	Kawin	1
21	Perempuan	33	S1	Sekretariat	II/d	11	3.800.000	Kawin	2
22	Perempuan	35	S1	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	IV/b	32	3.900.000	Kawin	3
23	Laki-laki	41	S1	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	III/c	30	3.500.000	Kawin	2
24	Perempuan	42	S1	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	III/c	14	2.800.000	Kawin	3
25	Perempuan	25	S1	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	III/a	10	3.200.000	Kawin	1
26	Perempuan	35	S1	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	III/d	10	3.200.000	Kawin	3
27	Laki-laki	43	S1	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	III/c	11	2.800.000	Kawin	4
28	Laki-laki	27	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	IV/b	30	3.420.000	Kawin	2
29	Laki-laki	52	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	III/d	20	3.400.000	Kawin	4
30	Laki-laki	41	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	III/d	21	2.310.000	Kawin	3
31	Laki-laki	40	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	III/d	33	2.201.000	Kawin	4
32	Laki-laki	38	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	III/d	30	3.100.000	Kawin	3
33	Laki-laki	31	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	III/d	32	3.500.000	Kawin	2
34	Laki-laki	28	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	IV/a	30	2.020.000	Kawin	1
35	Laki-laki	25	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	III/c	10	2.100.000	Belum Kawin	0
36	Laki-laki	52	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	III/d	20	3.250.000	Kawin	4

37	Laki-laki	46	S1	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	II/d	30	3.500.000	Kawin	4
38	Perempuan	40	S1	Bidang Pemberdayaan Koperasi	IV/a	15	3.350.000	Kawin	3
39	Perempuan	40	S1	Bidang Pemberdayaan Koperasi	III/d	20	3.400.000	Kawin	3
40	Perempuan	26	S1	Bidang Pemberdayaan Koperasi	III/d	5	3.120.000	Belum Kawin	0
41	Perempuan	32	S1	Bidang Pemberdayaan Koperasi	III/b	22	3.600.000	Kawin	2
42	Perempuan	27	S1	Bidang Pemberdayaan Koperasi	III/c	4	2.500.000	Kawin	3
43	Perempuan	33	S1	Bidang Pemberdayaan Koperasi	III/b	15	3.450.000	Kawin	2
44	Perempuan	29	S1	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	IV/b	4	3.400.000	Kawin	3
45	Perempuan	31	D3	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	III/d	10	3.600.000	Kawin	2
46	Perempuan	32	D3	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	III/b	10	3.650.000	Kawin	2
47	Laki-laki	27	D3	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	III/d	4	3.400.000	Belum Kawin	0
48	Laki-laki	31	D3	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	III/b	10	3.250.000	Belum Kawin	0
49	Laki-laki	32	D3	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	II/c	10	3.700.000	Kawin	3

X1.6	Pearson																
	Correlation	.347*	.376**	.437**	.351*	.441**	1	.379**	.069	.013	.052	.351*	.441**	1.000**	.379**	.013	.634**
	Sig. (2-tailed)	.014	.008	.002	.013	.002		.007	.637	.932	.722	.013	.002	.000	.007	.932	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson																
	Correlation	.122	.230	.374**	.439**	.453**	.379**	1	.117	.045	.078	.439**	.453**	.379**	1.000**	.045	.588**
	Sig. (2-tailed)	.403	.113	.008	.002	.001	.007		.425	.761	.593	.002	.001	.007	.000	.761	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson																
	Correlation	.394**	.350*	-.102	-.052	.053	.069	.117	1	.790**	.329*	-.052	.053	.069	.117	.790**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.005	.014	.488	.722	.717	.637	.425		.000	.021	.722	.717	.637	.425	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson																
	Correlation	.367**	.298*	.058	-.157	-.062	.013	.045	.790**	1	.379**	-.157	-.062	.013	.045	1.000**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.010	.037	.693	.282	.670	.932	.761	.000		.007	.282	.670	.932	.761	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.10	Pearson																
	Correlation	.142	.124	.153	-.058	-.165	.052	.078	.329*	.379**	1	-.058	-.165	.052	.078	.379**	.336*
	Sig. (2-tailed)	.330	.397	.295	.693	.257	.722	.593	.021	.007		.693	.257	.722	.593	.007	.018
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.11	Pearson																
	Correlation	.000	-.124	.573**	1.000**	.852**	.351*	.439**	-.052	-.157	-.058	1	.852**	.351*	.439**	-.157	.542**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.397	.000	.000	.000	.013	.002	.722	.282	.693		.000	.013	.002	.282	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.12	Pearson																
	Correlation	.153	.045	.550**	.852**	1.000**	.441**	.453**	.053	-.062	-.165	.852**	1	.441**	.453**	-.062	.634**
	Sig. (2-tailed)	.293	.758	.000	.000	.000	.002	.001	.717	.670	.257	.000		.002	.001	.670	.000

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.13	Pearson Correlation	.347*	.376**	.437**	.351*	.441**	1.000**	.379**	.069	.013	.052	.351*	.441**	1	.379**	.013	.634**
	Sig. (2-tailed)	.014	.008	.002	.013	.002	.000	.007	.637	.932	.722	.013	.002		.007	.932	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.14	Pearson Correlation	.122	.230	.374**	.439**	.453**	.379**	1.000**	.117	.045	.078	.439**	.453**	.379**	1	.045	.588**
	Sig. (2-tailed)	.403	.113	.008	.002	.001	.007	.000	.425	.761	.593	.002	.001	.007		.761	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.15	Pearson Correlation	.367**	.298*	.058	-.157	-.062	.013	.045	.790**	1.000**	.379**	-.157	-.062	.013	.045	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.010	.037	.693	.282	.670	.932	.761	.000	.000	.007	.282	.670	.932	.761		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.RATA. RATA	Pearson Correlation	.547**	.464**	.556**	.542**	.634**	.634**	.588**	.566**	.539**	.336*	.542**	.634**	.634**	.588**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Lampiran 6

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.RATA .RATA
Y1.1																
Pearson Correlation	1	.276	.637**	.143	.224	.304*	.096	.112	.202	.310*	.000	.214	.304*	.096	.112	.558**
Sig. (2-tailed)		.055	.000	.327	.122	.034	.512	.442	.164	.030	1.000	.139	.034	.512	.442	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.2																
Pearson Correlation	.276	1	.495**	.204	.140	-.055	.293*	.273	.327*	.286*	.122	.334*	-.055	.293*	.273	.548**
Sig. (2-tailed)	.055		.000	.160	.339	.706	.041	.057	.022	.046	.403	.019	.706	.041	.057	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.3																
Pearson Correlation	.637**	.495**	1	.229	.181	.079	.181	.182	.251	.335*	.020	.224	.079	.181	.182	.596**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.113	.213	.590	.213	.210	.082	.019	.890	.121	.590	.213	.210	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.4																
Pearson Correlation	.143	.204	.229	1	.748**	.542**	.709**	.557**	.628**	.051	.152	.155	.542**	.709**	.557**	.705**
Sig. (2-tailed)	.327	.160	.113		.000	.000	.000	.000	.000	.729	.298	.289	.000	.000	.000	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.5																
Pearson Correlation	.224	.140	.181	.748**	1	.514**	.681**	.518**	.596**	.055	.165	.098	.514**	.681**	.518**	.674**
Sig. (2-tailed)	.122	.339	.213	.000		.000	.000	.000	.000	.706	.257	.504	.000	.000	.000	.000

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.6	Pearson Correlation	.304*	-.055	.079	.542**	.514**	1	.265	.229	.252	-.048	-.271	-.210	1.000*	.265	.229	.370**
	Sig. (2-tailed)	.034	.706	.590	.000	.000		.065	.113	.080	.746	.059	.147	.000	.065	.113	.009
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.7	Pearson Correlation	.096	.293*	.181	.709**	.681**	.265	1	.828**	.721**	.073	.244	.154	.265	1.000*	.828**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.512	.041	.213	.000	.000	.065		.000	.000	.617	.091	.289	.065	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.8	Pearson Correlation	.112	.273	.182	.557**	.518**	.229	.828**	1	.797**	-.070	.026	.129	.229	.828**	1.000*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.442	.057	.210	.000	.000	.113	.000		.000	.631	.857	.378	.113	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.9	Pearson Correlation	.202	.327*	.251	.628**	.596**	.252	.721**	.797**	1	.043	.169	.226	.252	.721**	.797**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.164	.022	.082	.000	.000	.080	.000	.000		.771	.247	.118	.080	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.10	Pearson Correlation	.310*	.286*	.335*	.051	.055	-.048	.073	-.070	.043	1	.457**	.489**	-.048	.073	-.070	.486**
	Sig. (2-tailed)	.030	.046	.019	.729	.706	.746	.617	.631	.771		.001	.000	.746	.617	.631	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.11	Pearson Correlation	.000	.122	.020	.152	.165	-.271	.244	.026	.169	.457**	1	.648**	-.271	.244	.026	.390**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.403	.890	.298	.257	.059	.091	.857	.247	.001		.000	.059	.091	.857	.006
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.12	Pearson Correlation	.214	.334*	.224	.155	.098	-.210	.154	.129	.226	.489**	.648**	1	-.210	.154	.129	.524**

	Sig. (2-tailed)	.139	.019	.121	.289	.504	.147	.289	.378	.118	.000	.000		.147	.289	.378	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.13	Pearson Correlation	.304*	-.055	.079	.542**	.514**	1.000*	.265	.229	.252	-.048	-.271	-.210	1	.265	.229	.370**
	Sig. (2-tailed)	.034	.706	.590	.000	.000	.000	.065	.113	.080	.746	.059	.147		.065	.113	.009
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.14	Pearson Correlation	.096	.293*	.181	.709**	.681**	.265	1.000*	.828**	.721**	.073	.244	.154	.265	1	.828**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.512	.041	.213	.000	.000	.065	.000	.000	.000	.617	.091	.289	.065		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.15	Pearson Correlation	.112	.273	.182	.557**	.518**	.229	.828**	1.000*	.797**	-.070	.026	.129	.229	.828**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.442	.057	.210	.000	.000	.113	.000	.000	.000	.631	.857	.378	.113	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.RATA	Pearson Correlation	.558**	.548**	.596**	.705**	.674**	.370**	.709**	.616**	.715**	.486**	.390**	.524**	.370**	.709**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.009	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

*Lampiran 7***Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	15

*Lampiran 8***Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

*Lampiran 9***Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	416.2040816
	Std. Deviation	16.48638026
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.076
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Lampiran 10***Uji Regresi Linier Sederhana****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	216.129	47.787		4.523	.000
	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	.510	.121	.522	4.201	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Lampiran 11***Uji Koefisien Korelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.273	.257	27.191

a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Lampiran 12***Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.273	.257	27.191

a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Lampiran 13***Uji Kelayakan Model (Uji F)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13046.435	1	13046.435	17.646	.000 ^b
	Residual	34749.524	47	739.352		
	Total	47795.959	48			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR