

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA
KOTA PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**KARTIKASARI
NIM. 161310146**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2023**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA
KOTA PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

KARTIKASARI
NIM.161310146

Program Studi Manajemen


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal: 22 November 2022**

Majelis penguji:


Pembimbing Utama


Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN.1107056101

Penguji Utama


Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu


Fita Kurniasari, SMB, MAB
NIDN. 1104079002


Penguji Pembantu


Sukardi, SE, MM
NIDN.1122028201

Pontianak, 22 November 2022

Disahkan Oleh:

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


Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN.1113117702

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Pontianak”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E.,M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang juga memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
5. Ibu Fita Kurniasari, SMB, MAB selaku Dosen Pembimbing kedua yang juga memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda tercinta Muhammad Kodir dan Ibunda tercinta Hesti Nengsih serta keluarga besar Abdul Aziz Efendi

tersayang yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a dan bantuan moril serta materil kepada penulis.

8. Kassubag Umum dan Aparatur Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak yang sudah bermurah hati membantu memberikan informasi dan data sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik Ery Erwanda, Novia Sari yang selalu memberikan motivasi, do'a sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, serta teman-teman Prodi Manajemen 2016, semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

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

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pontianak, 22 November 2022

Penulis

Kartikasari

NIM. 161310146

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji kelayakan model (uji F).

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 2,622 + 0,399X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,336, artinya antara variabel kepuasan dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang lemah. Koefisien determinasi (R²) memiliki nilai sebesar 0,113, hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 11,3%, dan sisanya yaitu 88,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model (uji-F) nilai $F_{hitung} 5,464 > F_{Tabel} 4,07$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Kerangka Pemikiran	8
G. Metode Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
B. Kepuasan Kerja	20
C. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	23
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum	2
B. Visi dan Misi.....	26
C. Struktur Organisasi.....	27
D. Hari dan Jam Kerja.....	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	
A. Karakteristik Responden.....	34
B. Uji Instrumen	39
C. Uji Normalitas	42
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	43
E. Analisis Koefisien Korelasi (R)	44

F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	44
G. Uji Kelayakan Model (Uji F)	45
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bagian.....	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil	3
Tabel 1.3	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai.....	4
Tabel 1.4	Jumlah Kebutuhan Pegawai Menurut Bidang.....	5
Tabel 1.5	Skor Pernyataan Respon dengan Skala Likert	13
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	15
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Menurut Bagian.....	36
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	36
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel 4.7	Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	37
Tabel 4.8	Responden Berdasarkan Status Perkawinan	38
Tabel 4.9	Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	38
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X).....	39
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel OCB Tidak Valid(Y)	40
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel OCB Valid(Y)	41
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan(X)	41
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel OCB(Y)	42
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	43
Tabel 4.17	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	44
Tabel 4.18	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	44
Tabel 4.19	Hasil Uji Kelayakan Model (F).....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	10
Gambar 3.2	Struktur.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	50
Lampiran 2	Identitas Responden	54
Lampiran 3	Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (X)	59
Lampiran 4	Hasil Tabulasi Variabel OCB Tidak Valid (Y).....	62
Lampiran 5	Hasil Tabulasi Variabel OCB Valid (Y)	65
Lampiran 6	Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel (X)	68
Lampiran 7	Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel Tidak Valid(Y).....	72
Lampiran 8	Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel Valid (Y).....	77
Lampiran 9	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)	81
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (Y).....	81
Lampiran 11	Hasil Uji Normalitas	81
Lampiran 12	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	82
Lampiran 13	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	82
Lampiran 14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	82
Lampiran 15	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya instansi pemerintahan berdiri dengan suatu tujuan atau pencapaian tertentu. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah instansi pemerintahan. Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Pontianak merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang Kepala berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 63 Tahun 2016, tentang kedudukan, struktur organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak yang beralamat di Jalan Gusti Sulung Lelanang No.3, Benua Melayu Darat, Kecamatan Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78243 yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan di atas, Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak mempunyai fungsi

sebagai perumusan kebijakan, pelaksanaan administrasi, penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan dibidang kepemudaan, olahraga dan pariwisata serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata.

Jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut bagian
Tahun 2022

No.	Bagian	PNS	NON PNS
1.	Kepala Dinas	1	-
2.	Subbagian Umum dan Aparatur	6	2
3.	Subbagian Perencanaan	2	-
4.	Subbagian Keuangan	5	-
5.	Bidang Olahraga	11	10
6.	Bidang Kepemudaan	4	-
7.	Bidang Pariwisata	9	2
8.	Bidang Kreatif	7	-
Total		45	14

Sumber Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak bekerja di Bidang Olahraga dengan presentase sebesar 24,44% dan sebagian besar Non Pegawai Negeri Sipil juga bekerja di bidang Olahraga dengan persentase 22,22%.

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak menerapkan sistem presensi dengan menggunakan sidik jari (*finger print*).

Adapun tingkat absensi pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak
Tingkat Absensi PNS
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah PNS	HK x JP	Keterangan			Jumlah	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpha		
2019	252	46	11.592	94	73	46	213	1,84
2020	251	44	11.044	88	62	51	201	1,81
2021	255	45	11.475	122	40	37	199	1,73

Sumber: Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak, 2022

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

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per bulan}}{[\text{Jumlah Hari Kerja Per bulan}]} \times 100 \%$$

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1,63% dari tahun sebelumnya, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali sebesar 4,42%. Menurut Mangkunegoro (2000) dalam Nimran (2015: 66) bahwa “variabel variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja diantaranya turnover, tingkat absensi, umur pegawai, jenis pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan”.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak
Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Prestasi Kerja	Keterangan
1.	2019	46	87,32	Cukup
2.	2020	44	86,82	Cukup
3.	2021	45	87,15	Cukup

Sumber: Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak, 2022

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,57%. Sedangkan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,38%.

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

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

Menurut Hendarto (2013:3) dalam penelitiannya “perilaku *organizational citizenship behavior* pada pegawai yang merupakan hasil dari kepuasan yang di rasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya, bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *organizational citizenship behavior* pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Aparatur di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak diketahui bahwa masih banyak jabatan yang belum terisi ini. Jumlah kekurangan pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak dapat dilihat dalam Tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak
Jumlah Kekurangan Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2022

No.	Bagian	Tersedia	Kebutuhan	Kekurangan
1.	Kepala Dinas	1	-	-
2.	Subbagian Umum dan Aparatur	6	8	2
3.	Subbagian Perencanaan	2	3	1
4.	Subbagian Keuangan	5	7	2
5.	Bidang Olahraga	11	-	-
6.	Bidang Kepemudaan	4	7	3
7.	Bidang Pariwisata	9	-	-
8.	Bidang Kreatif	7	-	-
Total		45	25	8

Sumber: Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kekurangan pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan pariwisata Kota Pontianak pada tahun 2022 yaitu sebanyak 8 orang. Oleh karena itu Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata mengalami kekurangan pegawai yang menyebabkan satu pegawai bisa merangkap dua tugas

dan pekerjaan. Adapun upaya yaitu pengajuan penambahan dan penempatan pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Kota Pontianak akan tetapi masih dalam proses dan belum adanya penambahan dan penataan pegawai sampai sekarang. Menurut begum (2005) dalam Titisari (2019: 17) menyatakan bahwa “kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*”. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.**

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak?”.

C. Pembatasan Masalah

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

1. Kepuasan kerja dibatasi pada dimensi:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja

2. *Organizational citizenship behavior* dibatasi pada dimensi:

- a. Menolong (*Altruism*)
- b. Kesungguhan dalam bekerja (*Conscientiousness*)
- c. Toleransi yang tinggi (*Sportmanship*)
- d. Bersikap sopan (*Courtesy*)
- e. Mengedepankan kepentingan bersama (*CivicVirtue*)

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi organisasi dalam mengambil keputusan terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah, serta dapat membantu peneliti yang tertarik akan masalah yang sama yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins dan Coulter (2009:301) dalam Edison dkk (2016:213): “*Job satisfaction refers to a person’s general attitude towards his or her job* (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya)”.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donely dalam Edison, dkk (2016:216) menyebutkan dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Upah yaitu jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan yaitu keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi yaitu tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia yaitu kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Teman Sekerja yaitu keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

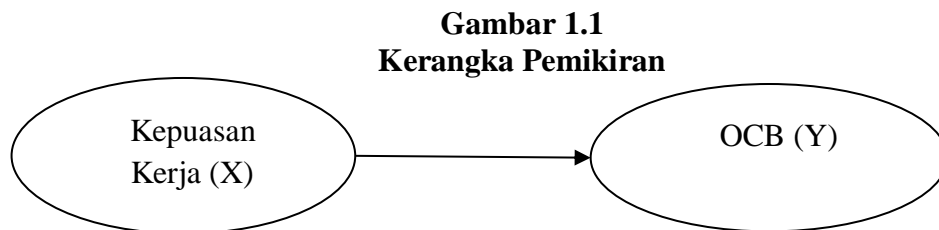
Menurut Dyne, dkk (1995) dalam Titisari (2019:6) “*Organizational Citizenship Behavior* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran”. Menurut Organ et al (1998) dalam Titisari (2019:7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut:

1. Menolong (*Altruism*)
Perilaku karyawan yang memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. Kesungguhan dalam bekerja (*Conscientiousness*)
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.
3. Toleransi yang tinggi (*Sportmanship*)
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi.
4. Bersikap sopan (*Courtesy*)
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal.
5. Mengedepankan kepentingan bersama (*CivicVirtue*)
Perilaku yang mengidentifikaasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Adapun penelitian terdahulu mengenai, pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

1. Hendarto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Yusnaena dan Andayani (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, serta didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Gambar 1.1 berikut ini :



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif atau Hubungan. Menurut Siregar (2017:15) penelitian asosiatif atau hubungan 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 digunakan dalam penelitian ini adalah :

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 diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila 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”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Kasubbag Umum dan Aparatur di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) :“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak .

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) :“Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya”. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari profil organisasi beserta tupoksi, struktur organisasi, jumlah pegawai, jumlah absensi, nilai prestasi kerja pegawai, dan data lainnya yang diperlukan dalam penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Populasi dalam penelitian ini ialah Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak yaitu sebanyak 45 orang pada Tahun 2022.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh.” Menurut Sugiyono (2017:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak berjumlah 45 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:66): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yang terdiri dari :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan (X).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel terikat variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert Menurut Sugiyono (2017:93) : “Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap item dalam penelitian ini dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1.5
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

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

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) : “ Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Teknik yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2017:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Sogiyono, 1999)
 - b) Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel}(\alpha; n-2)$ $n =$ jumlah sampel.
 - c) Nilai $\text{sig} < \alpha$
- #### 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 metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90) “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji kolmogorov-smirnov. Jika tingkat signifikan probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti dapat mengerjakannya dengan bantuan software program SPSS.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379) “Suatu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier.” Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tidak bebas (*dependent*).

Persamaan:

$$\hat{Y} = a + \beta.x$$

Sumber : Siregar (2017:380)

Dimana:

a dan b = Konstan

X = Kepuasan kerja

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337) :“Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kepuasan kerja (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini :

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai r	Interpretasi
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. 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)”.

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

Sumber: Siregar (2017:338)

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$(R)^2$ = Korelasi pearson

Analisis koefisien determinasi $(R)^2$ digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.

f. 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 mengitipasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Ha = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi kepuasan kerja.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha, k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}(\alpha, k-1, n-k)$, maka H_0 diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagai besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 55 sampai 59 Tahun, berpendidikan S1 , bekerja di Bagian Olahraga, memiliki golongan/ruang III/b, memiliki masa kerja 26 sampai 30 tahun, berpenghasilan Rp.3.000.000 sampai 3.999.999 sudah menikah dan memiliki tanggungan 2 sampai 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2.622 + 0.399X$.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.336, artinya memiliki hubungan yang lemah antara variabel kepuasan dan *organizational citizenship behavior* di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak.
4. Koefisien Determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0.113, hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 11,3%, dan sisanya yaitu 88,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model (Uji-F) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan bahwa nilai $F_{hitung} 5.464 > F_{Tabel} 4.07$ Ha diterima sedangkan H_0 ditolak.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pontianak sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja maka setiap pegawai sebaiknya memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap setiap pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* maka harus ada kesadaran dalam diri pegawai bahwa hubungan antar rekan kerja harus dijaga dengan baik agar tercapainya tujuan bersama.
3. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini merupakan sedikit aspek saja yang menjadi kajian untuk diteliti dan tentunya masih banyak aspek-aspek lain diluar untuk diteliti secara lebih mendalam lagi dan dengan adanya penelitian ini mudah-mudahan menjadi acuan ataupun referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani dan Yusnaena. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang . *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*. Volume III No. 5.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada media Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny, Anwar, dan Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Alfabeta, Bandung.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data*. CV. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu, Sp. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hendarto, Dendi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1925 Samarinda*. Vol 1, No 1 .
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Sinar Akademika dan Media Nusa Creative, Malang
- Siregar, Sofyan. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ari wibowo, dan Nunung Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan*. Edisi 1. Andi: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Prenada Media, Jakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Titisari, Purnamie. 2019. *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Rajawali Press, Depok

Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo, Yogyakarta

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGANTAR

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau Skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Pontianak”**.

Demi terlaksananya penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu sudi kiranya untuk mengisi daftar kusioner ini sesuai dengan pengamatan dan pengalaman serta keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya.

I. IDENTITAS PENELITI

Nama : Kartika Sari
NIM : 161310146
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis
2. Isilah identitas Bapak/Ibu dengan lengkap.
3. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir, kerahasiaan jawaban dan data anda kami jamin.
4. Hasil kusioner ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja Bapak/Ibu, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
5. Silahkan membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kusioner ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang (✓)

Keterangan pilihan jawaban :

SS (5) = Sangat Setuju
S (4) = Setuju
KS (3) = Kurang Setuju
TS (2) = Tidak Setuju
STS (1) = Sangat Tidak Setuju

III. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :

5. Bagian :
6. Golongan/Ruang :
7. Masa Kerja :
8. Status Perkawinan :
9. Jumlah Tanggungan :

KUESIONER

KUESIONER KEPUASAN KERJA (X)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	K S	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas					
2.	Selain gaji, saya juga menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
Pekerjaan						
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan					
4.	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar					
5.	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan sehingga saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
6.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
7.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
Penyelia/Atasan						
8.	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya					
9.	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya					
10.	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
11.	Atasan selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan					
Rekan Sekerja						
12.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
13.	Rekan kerja saya selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					
14.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan					
15.	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab dalam bekerja					
16.	Rekan kerja saya dapat diteladani					

17.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					
-----	--	--	--	--	--	--

KUESIONER ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	K S	TS	STS
<i>Altruisme</i>						
1.	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya					
2.	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat					
3.	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya					
<i>Conscientiousness</i>						
4.	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari instansi ini					
5.	Setiap pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan di instansi ini					
7.	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk Kerja					
<i>Sportmanship</i>						
8.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam instansi					
9.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan instansi					
10.	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi ini meskipun akan mengorbankan kepentingan pribadi					
<i>Courtesy</i>						
11.	Saya sering mengajak rekan kerja untuk berdiskusi mengenai masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
12.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan instansi					
13.	Saya sering mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					

<i>Civic Virtue</i>					
14.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam instansi ini				
15.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan instansi tempat saya bekerja				
16.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan instansi kedepannya				

Lampiran 2

Data Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Bagian	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Pendapatan Per bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Ir. H. Syarif Saleh	Laki-Laki	57	S1	Kepala Dinas	IV/c	25	7.000.000	Kawin	3
2	Dra. Suhartiningsih, SE	Perempuan	56	S2	Sekretaris	IV/b	29	6.000.000	Kawin	4
3	Uray Marlidia, SE, M,Si	Perempuan	54	S2	Bidang Pariwisata	IV/a	27	5.800.000	Kawin	4
4	Drs. Nawari, M.Si	Laki-Laki	54	S2	Bidang Kepemudaan	IV/a	24	5.800.000	Kawin	4
5	Harry Ronaldi, M., SE, MM	Laki-Laki	45	S2	Bidang Ekonomi Kreatif	IV/a	19	5.800.000	Kawin	2
6	Sefpri Kurniadi, S.STP	Laki-Laki	40	S1	Bidang Olahraga	III/d	22	4.000.000	Kawin	3
7	Drs. Zulkifli, SE, M.Si	Laki-Laki	55	S3	Bidang Pariwisata	IV/a	22	5.800.000	Kawin	0
8	Dra. Eny Dhariah	Perempuan	53	S1	Subbagian Keuangan	III/d	27	4.400.000	Kawin	3
9	Ari Suhaeni, S.Sos	Laki-Laki	46	S1	Subbagian Perencanaan	III/d	22	4.420.000	Kawin	3
10	Hendra Feilani, S.Sos	Laki-Laki	56	S1	Bidang Pariwisata	III/d	30	4.400.000	Kawin	4
11	Ismul Azham, S. Sos	Laki-Laki	58	S1	Bidang Olahraga	III/d	30	4.150.000	Kawin	4
12	Uray Aci Wirasyahdu	Laki-Laki	57	SMA	Bidang Olahraga	III/d	30	4.500.000	Kawin	3

13	Humasisa Sihombing, S.ST	Laki-Laki	55	S1	Bidang Olahraga	III/d	29	4.450.000	Kawin	3
14	Drs. Eka Yuni Setiawan	Laki-Laki	49	S1	Bidang Ekonomi Kreatif	III/d	24	4.400.000	kawin	4
15	Dra. Utin Suryani	Perempuan	57	S1	Bidang Ekonomi Kreatif	III/d	30	4.400.000	Kawin	5
16	Suparman	Laki-Laki	58	SMA	Bidang Kepemudaan	III/d	32	4.150.000	Kawin	4
17	Huriansyah, SE	Laki-Laki	53	S1	Bidang Kepemudaan	III/c	16	3.800.000	Kawin	3
18	Muhammad Kurniawan, S.STP.,M.Sc	Laki-Laki	39	S2	Subbagian Umum dan Aparatur	III/c	20	4.450.000	Kawin	1
19	Arpan, A.Md	Laki-Laki	52	D3	Subbagian Umum dan Aparatur	III/c	29	4.000.000	Belum Kawin	0
20	Monalyta Tiosari N, S.Pd	Perempuan	45	S1	Bidang Pariwisata	III/c	14	3.800.000	Kawin	2
21	M. Ghazali, SE	Laki-Laki	49	S1	Bidang Ekonomi Keatif	III/b	13	3.800.000	Belum Kawin	3
22	Rudiansyah, SE	Laki-Laki	52	S1	Subbagian Keuangan	III/b	19	3.800.000	Kawin	3
23	Sufiyanti, SE	Perempuan	43	S1	Bidang Pariwisata	III/b	15	3.550.000	Kawin	6
24	Misyum, S.Sos	Perempuan	37	S1	Subbagian Umum dan Aparatur	III/b	11	3.850.000	Belum Kawin	0
25	Asmah	Perempuan	57	SMA	Subbagian Keuangan	III/b	32	3.800.000	Kawin	2

26	Supriatin	Perempuan	55	SMA	Subbagian Umum dan Aparatur	III/b	29	3.800.000	Kawin	2
27	Busron Harahap	Laki-Laki	57	SMA	Bidang Kepemudaan	III/b	28	3.950.000	Kawin	0
28	Nardi Lili Subowo, S,Sos	Laki-Laki	47	S1	Bidang Olahraga	III/b	20	3.800.000	Kawin	2
29	Kasnawi, S.IP	Laki-Laki	43	S1	Bidang Pariwisata	III/b	15	3.850.000	Kawin	2
30	Untung Wahyudi	Laki-Laki	56	SMA	Bidang Kepemudaan	III/b	29	4.000.000	Kawin	0
31	Syahril, SE	Laki-Laki	56	SMA	Subbagian Keuangan	III/b	31	4.150.000	Kawin	1
32	Wahyu Puji Astuti	Perempuan	49	SMA	Bidang Olahraga	III/b	28	3.180.000	Kawin	3
33	Herwani	Laki-Laki	57	SMA	Subbagian Keuangan	III/b	33	3.800.000	Kawin	1
34	Rahmania Alkadrie, A.Md	Perempuan	40	D3	Bidang Pariwisata	III/a	12	3.800.000	Kawin	3
35	Dede Dwi Rismaniza, A.Md	Laki-Laki	37	D3	Subbagian Perencanaan	III/a	13	3.400.000	Kawin	3
36	Yuniarti, A.Md	Perempuan	43	D3	Subbagian Keuangan	III/a	16	3.400.000	Kawin	4
37	Dios Winarko	Laki-Laki	57	SMA	Bidang Olahraga	II/d	33	3.350.000	Kawin	0
38	Mega Syafrianti, A.Md	Perempuan	33	D3	Subbagian Keuangan	II/d	11	3.300.000	Kawin	7
39	Efendi	Laki-Laki	55	S1	Subbagian Umum dan Aparatur	II/c	16	3.400.000	Kawin	2
40	Zuraidah	Perempuan	52	SLTA	Subbagian Perencanaan	II/c	16	2.900.000	Kawin	2

41	M.Fauzan	Laki-Laki	52	SLTA	Bidang Ekonomi Kreatif	II/c	27	3.300.000	Kawin	4
42	Rina Februanti	Perempuan	47	SLTA	Bidang Umum dan Aparatur	II/c	15	2.900.000	Kawin	3
43	A.K.Efendi	Laki-Laki	38	SMA	Bidang Umum dan Aparatur	II/a	12	2.900.000	Kawin	3
44	Sutami	Perempuan	58	SLTA	Bidang Pariwisata	III/d	34	3.300.000	Kawin	2
45	Iskandar	Laki-Laki	57	SLTA	Subbagian Umum dan Aparatur	III/c	34	3.300.000	Kawin	5

Lampiran 3

Tabulasi Kepuasan Kerja (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X0	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X RATA RATA	X TOTAL
1	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3.82	65
2	5	2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4.00	68
3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4.47	76
4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4.00	68
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4.41	75
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.88	83
7	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4.76	81
8	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4.35	74
9	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4.47	76
10	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4.06	69
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.94	84
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4.82	82
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4.82	82
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4.82	82
15	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4.59	78
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.94	84
17	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4.47	76

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.94	84
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.82	82
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4.71	80
21	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4.06	69
22	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.53	60
23	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4.12	70
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4.53	77
25	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4.00	68
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4.18	71
27	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4.12	70
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4.35	74
29	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.71	80
30	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.53	77
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3.76	64
32	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4.00	68
33	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3.88	66
34	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4.35	74
35	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4.00	68
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	85
37	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4.41	75
38	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4.00	68
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	85

40	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4.53	77
41	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4.35	74
42	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3.88	66
43	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3.88	66
44	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4.41	75
45	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4.53	77
Rata-Rata	4,29	4,29	4,31	4,42	4,22	4,42	4,4	4,24	4,38	4,44	4,33	4,38	4,22	4,67	4,62	4,47	4,4		

Lampiran 4

Tabulasi *Organizational Citizenship Behavior* (Y) tidak valid

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y Rata Rata	Y Total
1	3	5	4	4	2	5	3	4	4	1	5	5	3	5	3	4	3.75	60
2	4	1	5	4	3	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	4	3.63	58
3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	3.88	62
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4.69	75
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4.38	70
6	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4.44	71
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.88	78
8	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4.75	76
9	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4.31	69
10	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4.44	71
11	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3.50	56
12	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4.13	66
13	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4.56	73
14	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3.94	63
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4.13	66
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4.56	73
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	80
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	80
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.81	77

20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.81	77
21	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4.00	64
22	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3.50	56
23	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4.13	66
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4.56	73
25	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3.94	63
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4.13	66
27	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	5	4.13	66
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4.31	69
29	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.69	75
30	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4.50	72
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3.81	61
32	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3.94	63
33	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3.88	62
34	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4.38	70
35	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4.00	64
36	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4.00	64
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	80
38	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4.63	74
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4.56	73
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	80
42	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4.69	75

43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	80
44	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5		4.81	77
45	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5		4.81	77
Rata-rata	4,27	4,24	4,24	4,44	4,2	4,42	4,2	4,29	4,38	4,4	4,4	4,53	4,22	4,8	4,47	4,51			

Lampiran 5

Tabulasi *Organizational Citizenship Behavior (Y)* Valid semua

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y16	Y Rata Rata	Y Total
1	3	5	4	4	2	5	3	4	4	1	5	5	3	5	4	3.80	57
2	4	1	5	4	3	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	3.60	54
3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	3.87	58
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.73	71
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4.40	66
6	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4.47	67
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.87	73
8	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4.73	71
9	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4.33	65
10	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4.47	67
11	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3.47	52
12	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4.13	62
13	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4.53	68
14	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3.87	58
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4.07	61
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4.60	69
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	75
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	75
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.87	73
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.87	73

21	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	3.93	59
22	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3.47	52
23	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4.13	62
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4.53	68
25	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3.87	58
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4.07	61
27	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	5	4.13	62
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4.27	64
29	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.67	70
30	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4.47	67
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3.73	56
32	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3.87	58
33	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3.87	58
34	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4.40	66
35	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3.93	59
36	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4.00	60
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	75
38	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4.60	69
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4.60	69
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	75
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	75
42	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.73	71
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	75

44	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.87	73
45	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.87	73
Rata-rata	4,27	4,24	4,24	4,44	4,2	4,42	4,2	4,29	4,38	4,4	4,4	4,53	4,22	4,8	4,51		

Lampiran 6

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X.Rata .Rata
X1	Pearson Correlation	1	.046	.273	.339*	.145	.078	.233	.257	.143	.573**	.094	.285	.240	.017	.117	-.042	-.147	.404**
	Sig. (2-tailed)		.765	.070	.023	.341	.612	.123	.088	.350	.000	.540	.058	.113	.914	.444	.783	.336	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.046	1	.349*	.278	.397**	.359*	.262	.485**	.390**	.130	.545**	.302*	.332*	-.077	-.005	.366*	.077	.598**
	Sig. (2-tailed)	.765		.019	.065	.007	.015	.083	.001	.008	.396	.000	.044	.026	.615	.974	.013	.616	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.273	.349*	1	.452**	.333*	.494**	.311*	.481**	.268	.517**	.406**	.651**	.268	.115	.015	.085	.254	.706**
	Sig. (2-tailed)	.070	.019		.002	.025	.001	.037	.001	.075	.000	.006	.000	.075	.452	.920	.580	.092	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.339*	.278	.452**	1	-.008	.257	.166	.327*	.131	.285	.413**	.396**	.188	.017	-.051	.005	-.120	.465**
	Sig. (2-tailed)	.023	.065	.002		.959	.088	.276	.029	.391	.057	.005	.007	.215	.913	.741	.972	.432	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X5	Pearson Correlation	.145	.397**	.333*	-.008	1	.311*	.346*	.415**	.256	.253	.303*	.223	.586**	.281	.152	.294*	.164	.609**
	Sig. (2-tailed)	.341	.007	.025	.959		.038	.020	.005	.090	.093	.043	.142	.000	.062	.320	.050	.283	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson Correlation	.078	.359*	.494**	.257	.311*	1	.277	.422**	.409**	.256	.442**	.512**	.090	.345*	.014	.264	.143	.613**
	Sig. (2-tailed)	.612	.015	.001	.088	.038		.065	.004	.005	.089	.002	.000	.554	.020	.927	.079	.349	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	.233	.262	.311*	.166	.346*	.277	1	.357*	.238	.000	.302*	.207	.096	.000	.360*	.418**	.101	.498**
	Sig. (2-tailed)	.123	.083	.037	.276	.020	.065		.016	.116	1.000	.044	.173	.530	1.000	.015	.004	.508	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	.257	.485**	.481**	.327*	.415**	.422**	.357*	1	.558**	.102	.445**	.351*	.330*	.092	.420**	.392**	.287	.729**
	Sig. (2-tailed)	.088	.001	.001	.029	.005	.004	.016		.000	.505	.002	.018	.027	.546	.004	.008	.056	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X9	Pearson Correlation	.143	.390**	.268	.131	.256	.409**	.238	.558**	1	.123	.383**	.308*	.193	.329*	.387**	.419**	.278	.614**
	Sig. (2-tailed)	.350	.008	.075	.391	.090	.005	.116	.000		.419	.009	.040	.204	.027	.009	.004	.064	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X10	Pearson Correlation	.573**	.130	.517**	.285	.253	.256	.000	.102	.123	1	.167	.327*	.324*	.200	-.097	-.058	.100	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000	.396	.000	.057	.093	.089	1.000	.505	.419		.274	.028	.030	.189	.528	.706	.512	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X11	Pearson Correlation	.094	.545**	.406**	.413**	.303*	.442**	.302*	.445**	.383**	.167	1	.475**	.197	.309*	.199	.317*	.245	.693**
	Sig. (2-tailed)	.540	.000	.006	.005	.043	.002	.044	.002	.009	.274		.001	.194	.039	.189	.034	.105	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X12	Pearson Correlation	.285	.302*	.651**	.396**	.223	.512**	.207	.351*	.308*	.327*	.475**	1	.247	.336*	.026	.284	.149	.678**
	Sig. (2-tailed)	.058	.044	.000	.007	.142	.000	.173	.018	.040	.028	.001		.102	.024	.864	.059	.329	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X13	Pearson Correlation	.240	.332*	.268	.188	.586**	.090	.096	.330*	.193	.324*	.197	.247	1	.115	.108	.052	-.091	.488**
	Sig. (2-tailed)	.113	.026	.075	.215	.000	.554	.530	.027	.204	.030	.194	.102		.452	.481	.733	.553	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X14	Pearson Correlation	.017	-.077	.115	.017	.281	.345*	.000	.092	.329*	.200	.309*	.336*	.115	1	.256	.249	.058	.374*
	Sig. (2-tailed)	.914	.615	.452	.913	.062	.020	1.000	.546	.027	.189	.039	.024	.452		.089	.099	.707	.011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X15	Pearson Correlation	.117	-.005	.015	-.051	.152	.014	.360*	.420**	.387**	-.097	.199	.026	.108	.256	1	.425**	.340*	.354*
	Sig. (2-tailed)	.444	.974	.920	.741	.320	.927	.015	.004	.009	.528	.189	.864	.481	.089		.004	.022	.017
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X16	Pearson Correlation	-.042	.366*	.085	.005	.294*	.264	.418**	.392**	.419**	-.058	.317*	.284	.052	.249	.425**	1	.257	.501**

	Sig. (2-tailed)	.783	.013	.580	.972	.050	.079	.004	.008	.004	.706	.034	.059	.733	.099	.004		.088	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X17	Pearson Correlation	-.147	.077	.254	-.120	.164	.143	.101	.287	.278	.100	.245	.149	-.091	.058	.340*	.257	1	.320*
	Sig. (2-tailed)	.336	.616	.092	.432	.283	.349	.508	.056	.064	.512	.105	.329	.553	.707	.022	.088		.032
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.RATA. RATA	Pearson Correlation	.404**	.598**	.706**	.465**	.609**	.613**	.498**	.729**	.614**	.474**	.693**	.678**	.488**	.374*	.354*	.501**	.320*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.011	.017	.000	.032	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 7

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y) tidak valid

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y RATA.R ATA
Y1	Pearson Correlation	1	.239	.215	.368*	.344*	.164	.568**	.504**	.236	.236	.203	.295*	.225	-.046	.279	.040	.500**
	Sig. (2- tailed)		.114	.156	.013	.021	.281	.000	.000	.119	.119	.181	.049	.137	.766	.063	.795	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.239	1	.166	.359*	.498**	.512**	.254	.525**	.666**	.017	.450**	.434**	.518**	.124	-.053	.319*	.648**
	Sig. (2- tailed)	.114		.277	.015	.001	.000	.092	.000	.000	.912	.002	.003	.000	.418	.728	.033	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.215	.166	1	.419**	.342*	.573**	.347*	.377*	.168	.649**	.212	.566**	.185	.314*	-.048	.134	.610**
	Sig. (2- tailed)	.156	.277		.004	.022	.000	.020	.011	.270	.000	.161	.000	.225	.036	.754	.380	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y4	Pearson Correlation	.368*	.359*	.419**	1	.181	.634**	.320*	.570**	.290	.137	.566**	.585**	.097	.343*	-.019	.239	.623**
	Sig. (2- tailed)	.013	.015	.004		.235	.000	.032	.000	.054	.369	.000	.000	.524	.021	.901	.114	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.344*	.498**	.342*	.181	1	.388**	.454**	.482**	.409**	.383**	.233	.285	.795**	.103	.134	.290	.690**
	Sig. (2- tailed)	.021	.001	.022	.235		.009	.002	.001	.005	.009	.124	.058	.000	.501	.381	.053	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.164	.512**	.573**	.634**	.388**	1	.448**	.579**	.401**	.176	.681**	.823**	.346*	.464**	-.125	.400**	.772**
	Sig. (2- tailed)	.281	.000	.000	.000	.009		.002	.000	.006	.247	.000	.000	.020	.001	.414	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.568*	.254	.347*	.320*	.454**	.448**	1	.394**	.221	.271	.236	.421**	.282	.152	.480**	.378*	.628**
	Sig. (2- tailed)	.000	.092	.020	.032	.002	.002		.007	.145	.072	.118	.004	.061	.318	.001	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.504*	.525**	.377*	.570**	.482**	.579**	.394**	1	.430**	-.007	.469**	.619**	.498**	.246	.110	.510**	.757**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.001	.000	.007		.003	.964	.001	.000	.000	.103	.470	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.236	.666**	.168	.290	.409**	.401**	.221	.430**	1	.068	.439**	.424**	.385**	.518**	.261	.421**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.119	.000	.270	.054	.005	.006	.145	.003		.658	.003	.004	.009	.000	.083	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	.236	.017	.649**	.137	.383**	.176	.271	-.007	.068	1	.062	.090	.242	.141	.163	-.039	.409**
	Sig. (2-tailed)	.119	.912	.000	.369	.009	.247	.072	.964	.658		.685	.555	.110	.355	.284	.797	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y11	Pearson Correlation	.203	.450**	.212	.566**	.233	.681**	.236	.469**	.439**	.062	1	.545**	.230	.525**	-.023	.325*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.181	.002	.161	.000	.124	.000	.118	.001	.003	.685		.000	.128	.000	.880	.029	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y12	Pearson Correlation	.295*	.434**	.566**	.585**	.285	.823**	.421**	.619**	.424**	.090	.545**	1	.279	.361*	-.013	.488**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.049	.003	.000	.000	.058	.000	.004	.000	.004	.555	.000		.064	.015	.935	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y13	Pearson Correlation	.225	.518**	.185	.097	.795**	.346*	.282	.498**	.385**	.242	.230	.279	1	.181	.168	.215	.611**
	Sig. (2- tailed)	.137	.000	.225	.524	.000	.020	.061	.000	.009	.110	.128	.064		.233	.270	.157	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y14	Pearson Correlation	-.046	.124	.314*	.343*	.103	.464**	.152	.246	.518**	.141	.525**	.361*	.181	1	.381**	.302*	.491**
	Sig. (2- tailed)	.766	.418	.036	.021	.501	.001	.318	.103	.000	.355	.000	.015	.233		.010	.044	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y15	Pearson Correlation	.279	-.053	-.048	-.019	.134	-.125	.480**	.110	.261	.163	-.023	-.013	.168	.381**	1	.508**	.290
	Sig. (2- tailed)	.063	.728	.754	.901	.381	.414	.001	.470	.083	.284	.880	.935	.270	.010		.000	.053
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y16	Pearson Correlation	.040	.319*	.134	.239	.290	.400**	.378*	.510**	.421**	-.039	.325*	.488**	.215	.302*	.508**	1	.552**
	Sig. (2- tailed)	.795	.033	.380	.114	.053	.006	.011	.000	.004	.797	.029	.001	.157	.044	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
YRATA. RATA__	Pearson Correlation	.500*	.648**	.610**	.623**	.690**	.772**	.628**	.757**	.654**	.409**	.621**	.741**	.611**	.491**	.290	.552**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.053	.000		
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 8

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Valid Semua

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y16	Yrata. Rata
Y1																
Pearson Correlation	1	.239	.215	.368*	.344*	.164	.568**	.504**	.236	.236	.203	.295*	.225	-.046	.040	.486**
Sig. (2-tailed)		.114	.156	.013	.021	.281	.000	.000	.119	.119	.181	.049	.137	.766	.795	.001
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2																
Pearson Correlation	.239	1	.166	.359*	.498**	.512**	.254	.525**	.666**	.017	.450**	.434**	.518**	.124	.319*	.667**
Sig. (2-tailed)	.114		.277	.015	.001	.000	.092	.000	.000	.912	.002	.003	.000	.418	.033	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3																
Pearson Correlation	.215	.166	1	.419**	.342*	.573**	.347*	.377*	.168	.649**	.212	.566**	.185	.314*	.134	.626**
Sig. (2-tailed)	.156	.277		.004	.022	.000	.020	.011	.270	.000	.161	.000	.225	.036	.380	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4																
Pearson Correlation	.368*	.359*	.419**	1	.181	.634**	.320*	.570**	.290	.137	.566**	.585**	.097	.343*	.239	.635**
Sig. (2-tailed)	.013	.015	.004		.235	.000	.032	.000	.054	.369	.000	.000	.524	.021	.114	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y5	Pearson Correlation	.344*	.498**	.342*	.181	1	.388**	.454**	.482**	.409**	.383**	.233	.285	.795**	.103	.290	.693**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.022	.235		.009	.002	.001	.005	.009	.124	.058	.000	.501	.053	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.164	.512**	.573**	.634**	.388**	1	.448**	.579**	.401**	.176	.681**	.823**	.346*	.464**	.400**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.281	.000	.000	.000	.009		.002	.000	.006	.247	.000	.000	.020	.001	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.568**	.254	.347*	.320*	.454**	.448**	1	.394**	.221	.271	.236	.421**	.282	.152	.378*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092	.020	.032	.002	.002		.007	.145	.072	.118	.004	.061	.318	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.504**	.525**	.377*	.570**	.482**	.579**	.394**	1	.430**	-.007	.469**	.619**	.498**	.246	.510**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.001	.000	.007		.003	.964	.001	.000	.000	.103	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.236	.666**	.168	.290	.409**	.401**	.221	.430**	1	.068	.439**	.424**	.385**	.518**	.421**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.119	.000	.270	.054	.005	.006	.145	.003		.658	.003	.004	.009	.000	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	.236	.017	.649**	.137	.383**	.176	.271	-.007	.068	1	.062	.090	.242	.141	-.039	.405**
	Sig. (2-tailed)	.119	.912	.000	.369	.009	.247	.072	.964	.658		.685	.555	.110	.355	.797	.006

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y11	Pearson Correlation	.203	.450**	.212	.566**	.233	.681**	.236	.469**	.439**	.062	1	.545**	.230	.525**	.325*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.181	.002	.161	.000	.124	.000	.118	.001	.003	.685		.000	.128	.000	.029	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y12	Pearson Correlation	.295*	.434**	.566**	.585**	.285	.823**	.421**	.619**	.424**	.090	.545**	1	.279	.361*	.488**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.049	.003	.000	.000	.058	.000	.004	.000	.004	.555	.000		.064	.015	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y13	Pearson Correlation	.225	.518**	.185	.097	.795**	.346*	.282	.498**	.385**	.242	.230	.279	1	.181	.215	.611**
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.225	.524	.000	.020	.061	.000	.009	.110	.128	.064		.233	.157	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y14	Pearson Correlation	-.046	.124	.314*	.343*	.103	.464**	.152	.246	.518**	.141	.525**	.361*	.181	1	.302*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.766	.418	.036	.021	.501	.001	.318	.103	.000	.355	.000	.015	.233		.044	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y16	Pearson Correlation	.040	.319*	.134	.239	.290	.400**	.378*	.510**	.421**	-.039	.325*	.488**	.215	.302*	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.795	.033	.380	.114	.053	.006	.011	.000	.004	.797	.029	.001	.157	.044		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
YRATA. RATA	Pearson Correlation	.486**	.667**	.626**	.635**	.693**	.797**	.600**	.763**	.648**	.405**	.637**	.755**	.611**	.472**	.524**	1

Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.000	
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 9

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	17

Lampiran 10

Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Lampiran 11

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43624856
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.079
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
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.

Lampiran 12

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.622	.751		3.490	.001
KEPUASAN KERJA	.399	.171	.336	2.337	.024

a. Dependent Variable: *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Lampiran 13

Uji Koefisien Korelasi(R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.092	.44129

a. Predictors: (Constant) : KEPUASAN KERJA

a. Dependent Variable : *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Lampiran 14

Uji Koefisien Determinasi(R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.092	.44129

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Lampiran 15

Uji Kelayakan Model (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.064	1	1.064	5.464	.024 ^b
Residual	8.374	43	.195		
Total	9.438	44			

a. Dependent Variable: *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

b. Predictors : (Constant), KEPUASAN KERJA