

**PENGARUH SEMANGAT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI  
PADA DINAS KOMINFO LUBUK PAKAM  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : KHAIRUL ASWAD**  
**NPM : 1605160684**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER  
DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 04 November 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **KHAIRUL ASWAD**  
N P M : **1605160684**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH SEMANGAT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS KOMINFO LUBUK PAKAM DELI SERDANG**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

**Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si**

Penguji II

**MUTIA ARDA, SE., M.Si**

**Pembimbing**

**ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec**

**PANITIA UJIAN**

Ketua

**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si**

Sekretaris

**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : KHAIRUL ASWAD  
N P M : 1605160684  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO LUBUK PAKAM DELI  
SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan  
skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



**ABSTRAK**  
**Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational  
Citizenship Behavior* Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam  
Deli Serdang**

**Khairul Aswad**  
**Program Studi Manajemen**  
Email: [Khairulaswad0301@gmail.com](mailto:Khairulaswad0301@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal yaitu Pengaruh Semangat Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan Pengaruh semangat dan kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan melalui pendekatan asosiatif. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (kuesioner) dan teknik analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) untuk menguji tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh Semangat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* positif dan signifikan, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* positif dan signifikan, (3) pengaruh Semangat dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* positif dan signifikan.

Kata Kunci: Semangat, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

**ABSTRACT**  
**The Influence of Spirit and Job Satisfaction on Organizational  
Citizenship Behavior at the Office of Kominfo  
Lubuk Pakam Deli Serdang**

**Khairul Aswad**  
**Management Study Program**  
**Email: [Khairulaswad0301@gmail.com](mailto:Khairulaswad0301@gmail.com)**

The purpose of this study was to find out several things, namely the Influence of Spirit on Organizational Citizenship Behavior, The Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior, and the Influence of enthusiasm and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at the Office of Communication and Information Lubuk Pakam Deli Serdang. In this research, the approach used is through an associative approach. The sampling used in this research is saturated sampling technique. The data collection techniques used in this study were questionnaires and data analysis techniques used SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) to test the three hypotheses proposed in this study. The results showed that (1) the influence of enthusiasm on Organizational Citizenship Behavior is positive and significant, (2) the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior is positive and significant, (3) the influence of enthusiasm and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior is positive and significant.

**Keywords:** Morale, job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior.

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang.**” yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan saran sehingga skripsi dapat terselesaikan. Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat kesehatan kepada penulis baik dalam pelaksanaan Magang, hingga pembuatan Skripsi ini selesai.
2. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Ayahanda tercinta selamat ariadi dan Ibunda tersayang arbiah. Dedi , ratih dan elpi saudara kandung Abang,kakak

dan adik terkasih yang telah memberikan dorongan moril, materi, kasih sayang dan semangatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga apa yang penulis kerjakan dapat membuat bangga.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin, SE., M.Si, selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibuk Eri Yanti Nasution S.E., M.Ec selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Teman istimewa seperjuangan para wak labou anggun, abi, afandi, arip, rahimin, pahri ,salim ,deta ,indah,deni,koko dan akbar yang selalu

mendoakan, mendukung dan memberikan semangat yang tiada henti kepada penulis.

12. Sahabat seperjuangan Akbar, Koko , Deni, Arip, Mita, Oca, rika, Silvia dan semua teman-teman kelas D Manajemen yang telah sama-sama saling mendukung dan menyemangati.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Oktober 2020  
Penulis

Khairul Aswad  
1605160684

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	4
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	7
2.1.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	7
2.1.1.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	7
2.1.1.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> .....	9
2.1.1.4 Manfaat dan Tujuan <i>Organizational Citizenship</i> <i>Behaviour</i> .....	10
2.1.2 Semangat Kerja .....	11
2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja .....	17
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	22
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.1.3.3 Teori- Teori Tentang Kepuasan Kerja .....	30
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	32
2.2 Kerangka Berpikir .....	36
2.2.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship</i> <i>Behaviour</i> .....	36
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship</i> <i>Behaviour</i> .....	37
2.2.3 Pengaruh Semangat dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	38
2.3 Hipotesis .....	40

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	40
3.2 Defenisi Operasional .....	40
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	41
3.4 Populasi Dan Sampel .....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6 Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1. Karakteristik Responden .....	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
4.2 Analisis Data .....	63
4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.2. Regresi Linier Berganda .....	66
4.2.3. Uji Hepotesis.....	68
4.3 Pembahasan.....	73
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.2. Skedul Proses Penelitian .....	42
Tabel 3.3. Skala Likers.....	44
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Semangat.....	45
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kepuasn Kerja.....	45
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas OCB .....	46
Tabel 3.7. Hasil Uji Realibilitas .....	47
Tabel 4.1. Skala Likers.....	54
Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.3. Karakteristik Berdasarkan Umur .....	55
Tabel 4.4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
Tabel 4.6. Skor Angket Semangat.....	57
Tabel 4.7. Skor Angket Kepuasn Kerja .....	59
Tabel 4.8. Skor Angket OCB .....	61
Tabel 4.9. Uji Multikolinaritas.....	65
Tabel 4.10. Coevesien .....	67
Tabel 4.11. Uji T .....	69
Tabel 4.12. Uji F .....	71
Tabel 4.13. Koevisien Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Semangat Terhadap OCB.....	37
Gambar 2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	38
Gambar 2.3. Kerangka Konsep Tual .....	39
Gambar 4.1. Gambar Uji Normalitas .....	64
Gambar 4.2. Hasil Uji Heterodistik.....	66
Gambar 4.3. Pengujian Hipotesis Satu.....	70
Gambar 4.4. Pengujian Hipotesis Dua .....	71

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Arianty, et al., 2016). Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia

Organisasi menginginkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja para pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas-tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka. Kinerja adalah sebuah konsep luas dan kompleks yang terdiri dari dua aspek fundamental berbeda, yaitu kinerja di-peran diamanatkan oleh organisasi dan perilaku kerja yang lebih spontan adalah perilaku inovatif. Perilaku ekstra di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Jufrizen, et al., 2020).

Bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, berfungsi mendukung fungsi organisasi secara efektif di luar kewajiban kerja formal pegawai perilaku OCB memberikan keuntungan bagi organisasi. pegawai yang

memiliki perilaku OCB akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi melalui perilaku bersedia melakukan pekerjaan di luar kewajiban uraian tugasnya, di samping itu pegawai juga tetap melaksanakan tanggung jawab kewajiban utama pekerjaannya. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif,

OCB juga dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memperoleh keunggulan kompetitif kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang melampaui persyaratan pekerjaan formal yang dibutuhkan. sehingga terjalin hubungan dalam organisasi secara produktif (Jufrizen et al., 2020).

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang efisien, efektif dan produktif, maka seluruh karyawan diharuskan memiliki sikap kerja yang selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan konflik kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Daulay, et al., 2017). Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting

demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Selain semangat kerja yang tinggi, karyawan juga harus didukung dengan adanya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan (Nasution, et al., 2019). Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan di masa mendatang (Jufrizen, 2016). Adapun tujuan dari adanya semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja yaitu untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi sehingga kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi yang diterima (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019).

Sering juga dijumpai masalah didalam perusahaan dengan sumber daya manusia yang tidak dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga pencapaian kurang optimal. Pentingnya semangat, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, membuat peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut dengan judul, **“Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) secara menyeluruh, menyebabkan pegawai memiliki semangat kerja yang kurang, yang menimbulkan kinerja pegawai kurang maksimal Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang
2. Masih ada pegawai merasa kurang puas dalam bekerja yang menyebabkan adanya kesalahan sehingga dapat berakibat tidak baik terhadap kelancaran operasional perusahaan Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang
3. Kinerja pegawai masih belum optimal, karena dapat dilihat dari banyaknya kesalahan karyawan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang

## 1.3 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang akan dibahas agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup yang dibatasi dalam masalah ini adalah pengaruh semangat dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang.

## 1.4 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap OCB dalam upaya peningkatan kinerja pegawai

- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dalam upaya peningkatan kinerja pegawai
- c. Apakah ada pengaruh semangat dan kepuasan kerja pada OCB dalam upaya peningkatan kinerja pegawai

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja dalam upaya peningkatan OCB yang baik
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam upaya peningkatan OCB yang baik
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan OCB yang baik

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dengan lebih rinci. Juga dapat menambah wawasan mengenai pengaruh semangat dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membuka pikiran mengenai pentingnya semangat dan kepuasan kerja dalam hal perilaku keanggotaan organisasi.

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

###### 2.1.1.1 *Pengertian Organizational Citizenchip Behavior (OCB)*

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (Wirawan, 2014) mendefinisikan OCB sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Sulistiyani, Teguh, & Rosidah, 2009) menyatakan OCB sebagai kinerja seseorang yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut (P.Robbins & A.Judge, 2006) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. perilaku keanggotaan organisasi atau yang sering disebut OCB adalah perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan secara formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif.

Perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. (Turnley, Bolino, & Bloodgood, 2003) OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

OCB menurut (P.Robbins & A.Judge, 2006) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku keanggotaan Organisasi atau yang sering disebut OCB adalah perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan secara formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Luthans, 2006).

#### **2.1.1.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

(Turnley et al., 2003) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali mengemukakan lima dimensi primer dari OCB :

1. *Altruism* yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic virtue*, perilaku yang mengindikasikan karyawan ikut bertanggungjawab, berpartisipasi dan memperhatikan kehidupan organisasi, diwujudkan dengan tindakan individu dalam memberikan saran yang membangun tentang bagaimana memperbaiki efektivitas kinerja tim, termasuk kehadiran secara aktif untuk berpartisipasi dalam kegiatankegiatan yang diadakan organisasi. Perilaku *Civic virtue* ini menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
3. *Conscientiousness*, perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi, diwujudkan dengan datang tepat atau di awal waktu, tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu, bekerja dengan ketelitian tinggi..

4. *Courtesy*, perilaku yang bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah kerja dengan rekan sekerja atau dalam organisasi, diwujudkan dengan sikap karyawan yang mempertimbangkan nasehat atau pertimbangan dari karyawan lain maupun atasan sebelum bertindak atau mengambil keputusan serta pemberian informasi-informasi penting yang dimilikinya dalam rangka penyelesaian masalah. berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
5. *Sportmanship*, sikap/ perilaku yang lebih memandang organisasi kearah yang positif daripada ke negatif, diwujudkan dengan tidak mengeluh terhadap kondisi-kondisi sementara yang kurang ideal tanpa melakukan pengaduan yang dapat menjatuhkan organisasi di mata masyarakat”.

Menurut (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) juga mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu :

1. *Altruism* Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.
2. *Civic Virtue* Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3. *Conscientousness* Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi.
4. *Courtesy* Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain .

5. *Sportmanship* Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu yang merusak meskipun merasa kurang berkenan.

Menurut (Triyanto, 2009) 5 dimensi tentang OCB, yaitu: *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness dan sportmanship*.

1. *Altruism* Menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.
2. *Courtesy* Menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya.
3. *Civic Virtue* Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi.
4. *Conscientiousness* Suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat.
5. *Sportmanship* Menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut (Rahmawati & Prasetya, 2017) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Menurut (Turnley et al., 2003), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka :

- (a). Merasa puas dengan pekerjaannya;
- (b). Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas ;
- (c). Percaya bahwa mereka diperlukan oleh organisasi.

Menurut (Dewi & Suwandana, 2016) faktor yang dapat mempengaruhi munculnya OCB adalah komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan yang kuat untuk berpartisipasi lebih baik di dalam organisasi serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

#### **2.1.1.4 Manfaat dan Tujuan *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian

Menurut Podsakoff dalam (Jufrizen et al., 2020).manfaat OCB terhadap organisasi, yaitu :

1. berkontribusi pada organisasi serta meningkatkan produktivitas
2. menghemat sumber daya yang dimiliki
3. membantu menjaga fungsi kelompok
4. mengefektifkan koordinasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

5.meningkatkan stabilitas organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Menurut (Titisari, 2014) manfaat OCB sebagai berikut

- 1) Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 2) Dapat menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- 3) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- 4) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- 5) Mampu meningkatkan produktivitas manajer.
- 6) Dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 7) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 8) Dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja.

## **2.1.2 Semangat Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim (Kaswan, 2012). Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif

terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017). Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Daulay, Khair, et al., 2017).

Dengan demikian semangat kerja dapat dikatakan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Semangat kerja juga merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak

sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen pegawai. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja pegawai di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

Semangat atau kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja (Daulay, Khair, et al., 2017).

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan (Daulay, Khair, et al., 2017). Berikut penjelasannya.

- 1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor semangat kerja yang penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

- 2) Faktor non keuangan

- a) Status pekerjaan, dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memberikan semangat kerja karyawan.

- b) Pengakuan/penghargaan, karyawan dapat memberikan semangat kerja dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap

pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.

- c) Delegasi wewenang, delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memberikan semangat kerja untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d) Kondisi tempat kerja, semangat kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e) Hubungan yang harmoni, hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memberikan semangat kerja karyawan.
- f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan faktor-faktor semangat kerja lainnya (Daulay, Khair, et al., 2017) sebagai berikut:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau

jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan semangat kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang

demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja.

Menurut (Sulaksono, 2015) faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja terdiri dari

1. Kebanggaan individu terhadap pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaannya yang baik
2. Sikap terhadap pimpinan
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah di perlakukan secara adil dan baik
5. Kemampuan untuk bergaul secara baik dengan teman sekerjanya
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya
7. Kemaun untuk menambah kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya dan melaksanakan pekerjaannya
8. Rasa kemanfaatan bagi organisasi.

### **2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai (Daulay, Khair, et al., 2017).

Semangat kerja pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Terdapat indikator semangat kerja (Daulay, Khair, et al., 2017) yaitu :

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
- 3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
- 4) Keterlibatan ego dalam bekerja

Berikut penjelasan dari indikator semangat kerja tersebut secara satu persatu.

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.

Perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi secara keseluruhan tidak terjadi dalam arti tidak menimbulkan masalah dalam bekerja, hal ini dikarenakan :

- a) Konsentrasi kerja yang tinggi
- b) Ketelitian kerja yang baik

c) Hasrat untuk maju yang tinggi

2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.

Setiap karyawan yang ada di perusahaan bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, hal ini dikarenakan :

a) Kebanggaan karyawan dalam bekerja

b) Kepuasan Karyawan dalam bekerja

c) *Labour Turn Over* / Tingkat Absensi yang minim

3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja

Menyesuaikan diri dengan teman sekerja yaitu perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, dimana rasa kekeluargaan di perusahaan selalu dijaga.

4) Keterlibatan ego dalam bekerja

Keterlibatan ego dalam bekerja bagi karyawan dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga sikap kerja seperti :

a) Tanggung Jawab

b) Lancarnya aktivitas

Selain itu terdapat beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan sebagai indikasi penurunan semangat kerja (Daulay, Khair, et al., 2017) yaitu :

- 1) Turunnya/rendahnya produktivitas.
- 2) Tingkat absensi yang naik/tinggi
- 3) *Labor turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- 4) Tingkat kerusakan yang tinggi
- 5) Kegelisahan dimana-mana
- 6) Tuntutan sering kali terjadi
- 7) Pemogokan

Berikut penjelasannya.

1). Turunnya/rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

2). Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja

3). *Labor turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar-masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

4). Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik.

5). Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.

6). Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

7). Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam dan sebagainya.

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Wibisono, 2017)

- a. Naiknya produktivitas karyawan Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karaywan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
  - 1) Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan,
  - 2) Tidak menunda pekerjaan
  - 3) Mempercepat pekerjaan
- b. Tingkat absensi rendah Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :
  - 1) Cuti,
  - 2) Keterlambatan,
  - 3) Alfa
  - 4) Sakit

c. *Labour Turn Over* Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja.. Dimensi *Labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja di dalam perusahaan

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Adapun definisi kepuasan kerja (Daulay, Khair, et al., 2017) yaitu Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut (Harahap & Khair, 2019) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016b) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

Menurut (Waspodo & Minadaniati, 2012) kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas

Menurut (Farnawi, 2020) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari sikap khusus terhadap skor skor pekerjaan, penyesuaian, diri dan hubungan sosial individu

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Daulay, Khair, et al., 2017). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Daulay, Khair, et al., 2017). Kepuasan kerja karyawan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi pada akhirnya akan digambarkan sebagai tingkat produktivitas (*productivity*) kerja karyawan, tingkat kehadiran/absen serta keluar dan masuk karyawan yang tinggi (*turn over rates*) dalam suatu kelompok kerja atau organisasi.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan (Daulay, Khair, et al., 2017). Kepuasan kerja sebagai konsep yang terlalu sempit, namun ada tiga dimensi yang diterima umum (Kaswan, 2012) yaitu:

- 1) Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak dapat dilihat, melainkan dapat disimpulkan.
- 2) Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.
- 3) Kepuasan kerja merepresentasikan beberapa sikap yang terkait. Selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi menggambarkan karakteristik pekerjaan yang paling penting mengenai respons afektif, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, supervise/pengawasan dan rekan kerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

### **2.1.3.2 faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2014)

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

- 1) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian yaitu yang termasuk dalam karakteristik individu, variabel situasional dan karakteristik pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2014). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu.
  - a) *Needs* (kebutuhan-kebutuhan individu). Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan dalam dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan akan makan, minum, udara dan sebagainya.
  - b) *Value* (nilai-nilai yang dianut individu) adalah pendapat atau pandangan individu yang sifatnya relatif stabil mengenai tingkah laku yang dianggap benar atau salah. Selain itu nilai-nilai ini juga menyangkut pilihan individu mengenai tujuan hidup yang diinginkan.
  - c) *Personality Traits* (ciri-ciri kepribadian). Ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya pada cara orang berfikir, dalam cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu dan dalam cara orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Variabel yang bersifat situasional

- a) *Current Social Comparison* (perbandingan terhadap situasi yang ada).

Seorang pekerja selalu mengharapkan untuk dapat memperoleh hasil yang seimbang antar apa yang telah disumbangkannya kepada perusahaan dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan tersebut.

- b) *Reference Group* (pengaruh kelompok acuan).

Kelompok acuan adalah kelompok dimana individu sering kali meminta petunjuk atau pendapat dalam menghadapi persoalan yang ditemuinya.

- c) *Jobs Factors in Priors Experiences* (pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya).

Harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang mungkin diperoleh dari pekerjaan saat ini.

- 3) Karakteristik pekerjaan.

- a) *Compensation* (imbalan yang diterima).

Kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seseorang di bawah rata-rata seperti yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

- b) *Supervition* (pengawasan yang dilakukan oleh atasan).

Kepuasan terhadap atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, dari pada atasan yang bersikap acuh serta selalu mengkritik. Kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c) *The Work It Self* (pekerjaan itu sendiri).

Sifat-sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh individu merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja dari individu tersebut.

d) *Co Workers* (hubungan antar rekan sekerja).

Interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

e) *Job Security* (keamanan kerja).

Rasa aman ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

f) *Advancement Opportunity* (kesempatan untuk memperoleh perubahan status).

Faktor ini cukup besar peranannya dalam menumbuhkan kepuasan kerja, khususnya pada orang-orang yang memiliki keinginan yang besar untuk maju dan mengembangkan diri.

Menurut (Riyadi, 2018) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

1. kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

### 3. gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

### 4. perusahaan dan manajemen

perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.

### 5. pengawasan

Sekaligus atasannya. supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover

### 6. faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu

### 7. kondisi kerja

Termasuk kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir

### 8. aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak dalam bekerja

### 9. komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

### 10. fasilitas

Merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu sebagai berikut (Daulay, Khair, et al., 2017):

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan).

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan nilai kerja individu yang penting.

4) *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada

keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### 2.1.3.3 Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut (Daulay, Khair, et al., 2017):

1) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Teori tentang kepuasan kerja terdiri dari (Daulay, Khair, et al., 2017):

1). Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia membangunkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan dianalisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

2). Teori pengharapan (*Exceptancy Theory*)

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntut hasil lainnya.

Selanjutnya teori tentang kepuasan kerja yang dikenal dengan Teori McClelland yang terdiri dari (Daulay, Khair, et al., 2017):

1) Kepuasan untuk berprestasi

Kepuasan untuk berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.

2) Kepuasan untuk berkuasa

Orang-orang yang memiliki kepuasan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.

3) Kepuasan untuk berafiliasi

Kepuasan untuk berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

#### **2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup ada kondisi kerja yang

kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian (*assessment*) seseorang karyawan terhadap puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjualan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan. Lebih lanjut, dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari tiga faktor berikut ini (Daulay, Khair, et al., 2017):

- 1) Pekerjaan yang menantang secara mental.
- 2) Imbalan yang adil dan promosi.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung.

Selanjutnya indikator kepuasan kerja terdiri dari (Daulay, Khair, et al., 2017):

- 1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

- 2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

- 3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat

mengetahui sejauhmana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.

#### 4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

#### 5) *Co-workes* (Rekan Kerja)

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Selain itu indikator kepuasan kerja meliputi (Daulay, Khair, et al., 2017):

##### 1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, dan memenuhi standar kinerja dalam kondisi kerja yang kurang ideal.

Menurut (Wibowo, 2013) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut

- 1) Yaitu yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan.
- 2) *Quality Of Supervision* Yaitu yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.
- 3) *Relationship With Co-Workers* Yaitu yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat.
- 4) *Promotion Opportunities* Yaitu termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya.
- 5) *Pay* Yaitu dalam bentuk cakupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

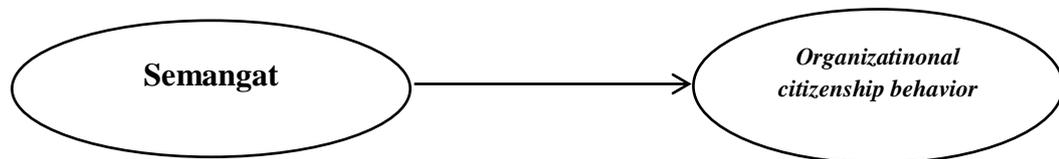
## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Semangat Terhadap *Organizational citizenship behavior***

Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi OCB, yang merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab Berdasarkan rumusan masalah dan pustaka yang telah di uraikan, mengenai pencapaian semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

Berdasarkan hasil penelitian (Wibisono, 2017), (Majorsy, 2007); diketahui terdapat pengaruh signifikan Semangat Kerja terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior* Karyawan Hasil analisis tersebut membuktikan apabila Semangat Kerja baik maka akan menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik juga dengan besar pengaruhnya.



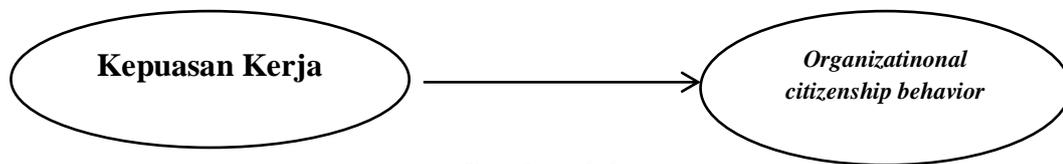
**Gambar 2.1.**  
**Pengaruh Semangat Terhadap OCB**

### **2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior***

Kepuasan kerja terhadap OCB Kepuasan kerja didalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena jika kepuasan kerja bisa tercapai dapat meningkatkan kinerja pegawai. bahwa, dengan tercapainya kepuasan kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan.

Kepuasan juga dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Maka ketercapaian kepuasan kerja sangat penting untuk ketercapaian kinerja pegawai yang baik. mencakup keseluruhan termasuk peran ekstra yang sering disebut *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil dari (Sengkey, Tewal, & Lintong, 2018),(Darmawati et al., 2013) dan (Permana & Sriathi, 2017) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



**Gambar 2.2.**  
**Pengaruh Kepuasan Terhadap OCB**

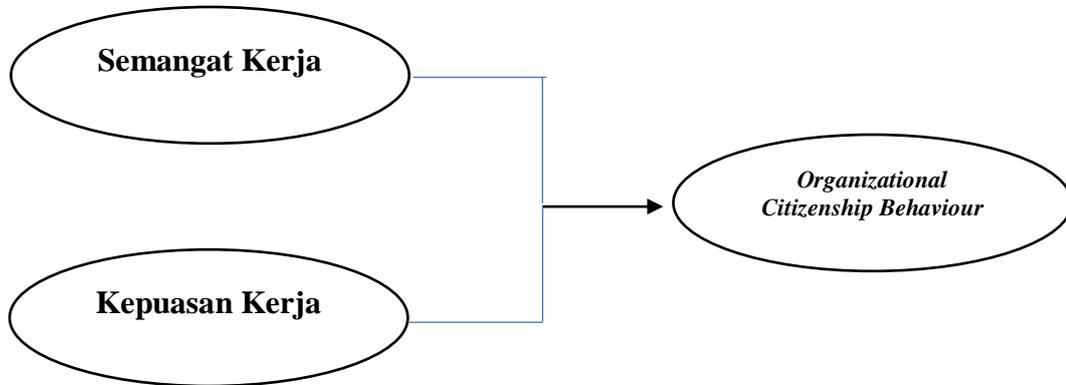
### **2.2.3 Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien semangat kerja yang tinggi juga dapat memberi kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuannya maka dari itu Semakin tinggi semangat kerja yang ada dalam diri seorang maka akan menghasilkan minat dari seorang tersebut untuk proses tercapainya tujuan dengan baik.

Pentingnya memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi karena semangat kerja merupakan salah satu penting bagi keberhasilan suatu usaha dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat memepengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya (Wibisono, 2017) (Majorsy, 2007) dan sebagaimana menunjukkan bahwa antara

variabel semangat dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap positif terhadap peningkatan kinerja .



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh semangat kerja terhadap OCB pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang
2. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang
3. Adanya pengaruh semangat dan kepuasan kerja terhadap OCB pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian yaitu pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono lebih (Sugiyono, 2012) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif.

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X <sub>1</sub> )	Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan.	1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi 2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan 3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja 4. Keterlibatan ego dalam bekerja 5. Gairah kerja yang tinggi	<i>Likert</i>

Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan kerja karyawan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini dengan yang seharusnya diterima.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang menantang secara mental.</li> <li>2. Imbalan yang adil dan promosi.</li> <li>3. Kondisi kerja yang mendukung.</li> <li>4. Hasil kerja yang sesuai standar</li> <li>5. Hasil kerja yang tepat waktu.</li> </ol>	<i>Likert</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i></li> <li>2. <i>courtesy</i></li> <li>3. <i>civic virtue</i></li> <li>4. <i>conscientiousness</i></li> <li>5. <i>Sportmanship</i></li> </ol>	<i>Likert</i>

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan Di Dinas Komunikasi Dan Informatika kabupaten deli Serdang. Kantor Yang Beralamat Di Jl. Diponorogo No 78 -Lubuk Pakam.

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini yaitu direncanakan mulai dilaksanakan pada bulan juni 2020 dengan perincian sebagai berikut

**Tabel 3.2**  
**Skedul Proses Penelitian**

No.	Jenis Penelitian	Bulan																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Penulisan proposal																				
2	Bimbingan proposal																				
3	Seminar proposal																				
4	Pengumpulan data																				
5	Penyusunan skripsi																				
6	Bimbingan skripsi																				
7	Pengesahan skripsi																				
8	Sidang meja Hijau																				

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014) . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang yang berjumlah 36 orang

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi (Daulay, Khair, et al., 2017). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampe l dihitung berdasarkan pendapat bahwa Apabila subjeknya kurang dari 100

orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Juliandi & Irfan, 2013). Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh pegawai Di Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang.

Dikarenakan semua populasi dijadikan sampel, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah semua pegawai bagian di dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang (kominfo) sebanyak 36 (tiga Puluh enam) orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **3.5.1. Dokumentasi**

Studi dokumentasi adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu (Juliandi et al., 2014). Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

#### **3.5.2. Kuesioner**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan perusahaan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Daulay, Khair, et al., 2017). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah “skala yang digunakan untuk menguku sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin atau 7 skala dengan interval yang sama.

**Table 3.3**

**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang disebar layak atau tidak, akan digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Purba & Amrul, 2018). Suatu item dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah kebenaran suatu pemikiran bahwa pemikiran benar-benar dilakukan (Sangadji & Sopiah, 2010, hal 147).

$$\frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :  $r$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)  
 $n$  = Banyaknya pasangan pengamatan  
 $\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X  
 $\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y  
 $(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\Sigma y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y  
 $(\Sigma x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X  
 $(\Sigma y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y  
 $(\Sigma x y)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

#### Uji Validitas Semangat

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Semangat kerja**

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	PROBABILITAS	KETERANGAN
x1p1	0,847	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p2	0,812	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p3	0,706	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p4	0,712	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p5	0,706	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p6	0,706	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p7	0,847	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p8	0,812	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p9	0,847	0,333	0,000<0,05	Valid
x1p10	0,712	0,333	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua butir-butir pernyataan variabel Semangat kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

#### 1) Uji Validitas kepuasan kerja

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Kepuasan Kerja**

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	PROBABILITAS	KETERANGAN
x2p1	0,784	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p2	0,856	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p3	0,774	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p4	0,693	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p5	0,527	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p6	0,784	0,333	0,000<0,05	Valid

x2p7	0,856	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p8	0,774	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p9	0,693	0,333	0,000<0,05	Valid
x2p10	0,527	0,333	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua butir-butir pernyataan variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

## 2) Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior***

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	PROBABILITAS	KETERANGAN
y1	0,596	0,333	0,000<0,05	Valid
y2	0,698	0,333	0,000<0,05	Valid
y3	0,799	0,333	0,000<0,05	Valid
y4	0,788	0,333	0,000<0,05	Valid
y5	0,872	0,333	0,000<0,05	Valid
y6	0,596	0,333	0,000<0,05	Valid
y7	0,698	0,333	0,000<0,05	Valid
y8	0,799	0,333	0,000<0,05	Valid
y9	0,788	0,333	0,000<0,05	Valid
y10	0,872	0,333	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua butir-butir pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya (Purba & Amrul, 2018) Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*.

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014, hal 82)

Keterangan : r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varian total

**Tabel 3.7**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Stataus
Semanagat	0,925	0,60	Reilabel
Kepuasan kerja	0,903	0,60	Reilabel
OCB	0,916	0,60	Reilabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. ini menunjukkan bahwa reliabilitas cukup baik.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data digunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

#### 3.6.1 Teknik Analisis Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh antara lebih dari satu variable predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :  $Y = \textit{Organizational Citizenship Behavior}$

$a = \textit{Konstanta}$

$b_1 \text{ dan } b_2 = \textit{Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel}$

$X_1 = \textit{Semnagat}$

$X_2 = \textit{Kepuasan kerja}$

#### 1. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Ghozali, 2009)

#### **b. Uji Multikoleniaritas**

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 23 dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2009). Kriteria yang digunakan:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Sujarweni, 2014). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2012})$$

Dimana :

$Y$  = *Organizational Citizenship Behavior*

$a$  = Konstanta

$b_1 b_2$  = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

$x_1$  = Semangat Kerja

$x_2$  = Kepuasan Kerja

## 3. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = Korelasi xy yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1)  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan  $\alpha = 5\%$   $df = n - ks$

$H_0$  diterima jika :  $t_{table} < t_{hitung}$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria pengujian:

- a) Tolak  $H_0$  apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa ada peranan variabel bebas (semangat dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (ocb).
- b) Tolak  $H_0$  apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya bahwa tidak ada peranan variabel bebas (semangat dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (ocb)

#### **4. Pengujian Hipotesis (Uji F).**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang artinya ada peranan semangat dan kepuasan kerja dan ocb secara serentak dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Komonfo Lubuk Pakam Deli Serdang
2. Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$  yang artinya tidak ada peranan semangat dan kepuasan kerja secara serentak dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Komonfo Lubuk Pakam Deli Serdang

### 5. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya presentase peranan semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Peranan variabel bebas didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil perhitungan  $R^2$  yaitu diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai  $R^2$  yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil peranan variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar peranan variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Uji Determinasi untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 butir pertanyaan untuk variabel X1, dari 10 butir pertanyaan untuk variabel X2 dan dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah semangat, yang menjadi variabel X2 adalah kepuasan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Angket yang disebarakan secara *off line* ini dibagikan kepada 36 responden pegawai pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang. Sebagai sampel penelitian metode yang digunakan adalah metode skala likert yang terdiri dari 5 opsi atau bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

(Anshori, 2017)

Dalam tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari semangat dan kepuasan kerja). Maupun variabel Y yaitu variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5-1.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi di Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang, dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang pegawai. Yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat Pendidikan dan lama bekerja.

##### 1) Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	63,9	63,9	63,9
	Perempuan	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang (63,9%) dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (36,1%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan yang berada di Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang

##### 2) Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	20 tahun - 25 tahun	12	33.3	33.3	33.3
	26 tahun - 35 tahun	18	50.0	50.0	83.3
	> 40 tahun	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Dari hasil data diatas, diketahui bahwa responden berusia 20-25 tahun sebanyak 12 orang (33,3%), usia 26-35 tahun sebanyak 18 orang (50,0%) dan usia >40 tahun sebanyak 6 orang (16,7%).

### 3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	18	50.0	50.0
	S2	18	50.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 36 responden terdapat 18 orang (50,0%) yang berpendidikan S1 sedangkan yang pendidikannya S2 sebanyak 18 Orang atau dapat diakumulasikan yaitu (50,0%)

### 4) Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

LAMABEKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	6 tahun - 10 tahun	19	52.8	52.8	52.8
	11 tahun - 20 tahun	11	30.6	30.6	83.3
	> 20 tahun	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Dari hasil data diatas, diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 19 orang atau (52,8%), yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 11 orang atau (30,6%) dan yang bekerja lebih dari >20 tahun sebanyak 6 orang atau (16,7%).

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan, diantaranya sebagai berikut:

##### a) Variabel Semangat (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada variabel Semangat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Semangat**

No.	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,8	8	22,2	10	27,8	12	33,3	5	13,9	36	100
2	2	5,6	1	2,8	12	33,3	11	30,6	10	27,8	36	100
3	0	0	2	5,6	11	30,6	16	44,4	7	19,4	36	100
4	0	0	2	5,6	13	36,1	15	41,7	6	16,7	36	100
5	0	0	2	5,6	11	30,6	16	44,4	7	19,4	36	100
6	0	0	2	5,6	11	30,6	16	44,4	7	19,4	36	100
7	1	2,8	8	22,2	10	27,8	12	33,3	5	13,9	36	100

8	2	5,6	1	2,8	12	33,3	11	30,6	10	27,8	36	100
9	1	2,8	8	22,2	10	27,8	12	33,3	5	13,9	36	100
10	0	0	2	5,6	13	36,1	15	41,7	6	16,7	36	100

*Sumber : Data Primer Diolah,2020*

Dari tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut:

- 1) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Saya dapat mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (33,3%)
- 2) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik di perusahaan ini” lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (33,3%).
- 3) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “Saya dapat mencapai kuantitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan beban tugas yang harus dikerjakan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (44,4%).
- 4) Pada butir pernyataan keempat mengenai “saya dapat menyelesaikan pekerjaan tempat pada waktunya” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (41,7%).
- 5) Pada butir pernyataan kelima mengenai “Saya dapat menghidupkan lingkungan organisasi dalam bekerja” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (44,4%).
- 6) Pada butir pernyataan keenam mengenai “Saya dapat bekerja sama dengan baik” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (44,4%).
- 7) Pada butir pernyataan ketujuh mengenai “Saya tidak dapat mencapai efesiensi

dalam menggunakan sumber daya perusahaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (33,3%).

- 8) Pada butir pernyataan kedelapan mengenai “Saya bekerja tidak terlalu optimal” lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (33,3%).
- 9) Pada butir pernyataan kesembilan mengenai “Saya dapat membangun hubungan kerja dengan karyawan yang lain” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (33,3%).
- 10) Pada butir pernyataan kesepuluh mengenai “Saya dan rekan kerja yang lain dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (41,7%).

b) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	5,6	11	30,6	16	44,4	7	19,4	36	100
2	0	0	3	8,3	8	22,2	18	50,0	7	19,4	36	100
3	0	0	3	8,3	7	19,4	14	38,9	12	33,3	36	100
4	0	0	4	11,1	8	22,2	18	50,0	6	16,7	36	100
5	0	0	1	2,8	7	19,4	20	55,6	8	22,2	36	100
6	0	0	2	5,6	11	30,6	16	44,4	7	19,4	36	100
7	0	0	3	8,3	8	22,2	18	50,0	7	19,4	36	100
8	0	0	3	8,3	7	19,4	14	38,9	12	33,3	36	100

9	0	0	4	11,1	8	22,2	18	50,0	6	16,7	36	100
10	0	0	1	2,8	7	19,4	20	55,6	8	22,2	36	100

Sumber : *Data Primer Diolah, 2020*

Dari tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut:

- 1) Pada butir pernyataan pertama mengenai “saya suka pekerjaan yang menantang” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (44,4%).
- 2) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Bekerja dengan totalitas agar pekerjaan yang dihasilkan memuaskan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%).
- 3) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “pimpinan memberi dukungan pada seluruh pegawai” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (38,9%).
- 4) Pada butir pernyataan keempat mengenai “pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreativitas” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%).
- 5) Pada butir pernyataan kelima mengenai “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (55,6%).
- 6) Pada butir pernyataan keenam mengenai “saya dapat mengembangkan ide ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (44,4%).
- 7) Pada butir pernyataan ketujuh mengenai “pimpinan mempertimbangkan

individu untuk menangani pekerjaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%).

8) Pada butir pernyataan kedelapan mengenai “pemimpin mempercayakan tugas kepada karyawan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (38,9%).

9) Pada butir pernyataan kesembilan mengenai “pemimpin mempercayakan tugas kepada karyawan dengan memberikan arahan dengan baik” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%).

10) Pada butir pernyataan kesepuluh mengenai “pemimpin mengembangkan ide ide baru untuk untuk menyelesaikan pekerjaan agar efisien” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (55,6%)

a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk *Organizational Citizenship Behavior***

Alternatif Jawaban												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	12	33,3	21	58,3	3	8,3	36	100
2	0	0	0	0	11	30,6	18	50,0	7	19,4	36	100
3	0	0	2	5,6	13	36,1	15	41,7	6	16,7	36	100
4	0	0	4	11,1	8	22,2	18	50,0	6	16,7	36	100
5	1	2,8	4	11,1	7	19,4	14	38,9	10	27,8	36	100
6	0	0	0	0	12	33,3	21	58,3	3	8,3	36	100
7	0	0	0	0	11	30,6	18	50,0	7	19,4	36	100

8	0	0	2	5,6	13	36,1	15	41,7	6	16,7	36	100
9	0	0	4	11,1	8	22,2	18	50,0	6	16,7	36	100
10	1	2,8	4	11,1	7	19,4	14	38,9	10	27,8	36	100

*Sumber : Data Primer Diolah, 2020*

Dari tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut:

- 1) Pada butir pernyataan pertama mengenai “bekerja dengan totalitas agar pekerjaan yang dihasilkan memuaskan” responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (58,3%).
- 2) Pada butir pernyataan kedua mengenai “bekerja sama agar tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%).
- 3) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “pemberian reward sangat memotivasi untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (41,7%).
- 4) Pada butir pernyataan keempat mengenai “pemberian penghargaan komunikasi dalam organisasi sangat mempengaruhi semangat kerja” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%).
- 5) Pada butir pernyataan kelima mengenai “saya merasa tertantang untuk setiap pekerjaan yang rumit dan bekerja sama” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (38,9%).
- 6) Pada butir pernyataan keenam mengenai “saya merasa terbantu dalam penyelesaian pekerjaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (58,3%).

- 7) Pada butir pernyataan ketujuh mengenai “saya merasa belum puas dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan ” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%).
- 8) Pada butir pernyataan kedelapan mengenai “saya akan meningkatkan kualitas kinerja saya” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (41,7%).
- 9) Pada butir pernyataan kesembilan mengenai “saya terus melatih dan mengembangkan kemampuan komunikasi dalam organisasi ” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0).
- 10) Pada butir pernyataan kesepuluh mengenai “saya akan berpikir positif dan mentolisir pekerjaan yang diberikan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (38,9%).

## **4.2. Analisis Data**

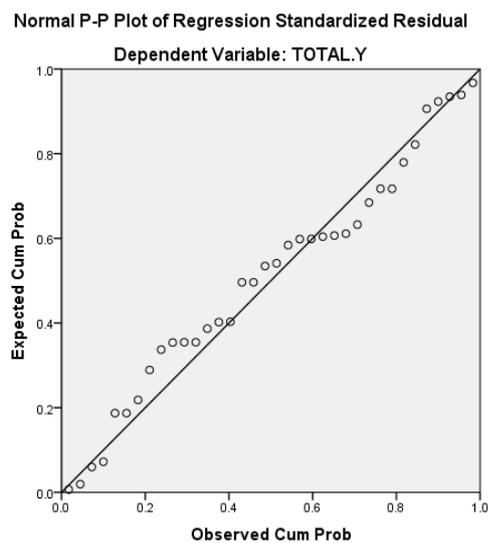
Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi- asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Hasil pengelolaan data dengan SPSS tentang pengaruh semangat dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik.

### a. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020

**Gambar 4.1: Uji Normalitas**

Gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik dari hasil pengelolaan data uji normalitas, berdasarkan gambar P-P *plot of regression standardized residual* terlihat data yang berbentuk pola garis horizontal dan sebagian data tersebar ke atas dan kebawah di luar garis. Ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel-variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan

yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sangadji & Sopiah, 2010). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.465	4.002		2.365	.024		
1 Semangat.(X1)	.524	.130	.619	4.048	.000	.441	2.268
Kepuasan kerja (X2)	.240	.154	.238	3.554	.030	.441	2.268

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*  
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020

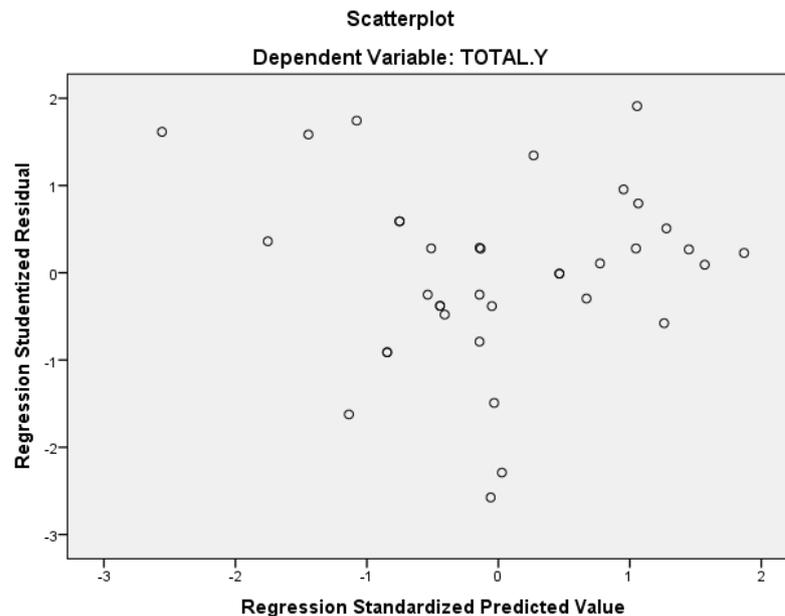
Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *Coefficient model*

dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika  $VIF < 10$  hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk semangat (X1), kepuasan kerja (X2) dibawah angka >10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

### c. Uji Heterokedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian.

Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan deviasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sangadji & Sopiah, 2010).



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

**Gambar 4.2: Hasil Uji Heterokedastistik**

Gambar 2 *scatterplot* yang ditampilkan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heterokedastistik atau tidak. Hal ini dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik titik yang tidak ada membentuk pola tertentu. Jadi data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa bebas heteokedastistik.

#### 4.2.2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan hasil olah data output SPSS maka diketahui bahwa hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.465	4.002		2.365	.024
	Semangat (X1)	.524	.130	.619	4.048	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.240	.154	.238	3.554	.030

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*.(Y)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian, persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,465 + 0,524X_1 + 0,240X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X (Semangat dan Kepuasan Kerja) memiliki koefisien positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Jika nilai Semangat dan Kepuasan Kerja nilainya 0 maka *Organizational Citizenship Behavior* nilainya 9,465.
2. Jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan Semangat (X1) mengalami kenaikan 1% maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,524%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Semangat (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior*

*Behavior* (Y) semakin baik Semangat Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Jika variabel bebas lainnya tetap dan Kepuasan Kerja (X2) mengalami kenaikan 1% *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,240%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja (X2) *Organizational Citizenship Behavior* (Y), semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### 4.2.3. Uji Hipotesis

##### a. Uji-t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber: (Rukajat, 2018)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Adapun hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 22 adalah sebagai berikut

**Tabel 4.11****Uji-t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.465	4.002		2.365	.024
1 Semanagat (X1)	.524	.130	.619	4.048	.000
Kepuasan kerjaL.(X2)	.240	.154	.238	3.554	.030

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*.(y)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai perolehan uji-t untuk hubungan antara semangat (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 4,048 sedangkan ttabel 1,69 dan kepuasan kerja nilai (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,554 sedangkan t table 1,69

### 1) Pengaruh Semangat Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah semangat secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari pengolahan data dengan SPSS 22, maka diperoleh hasil uji-t sebagai berikut:

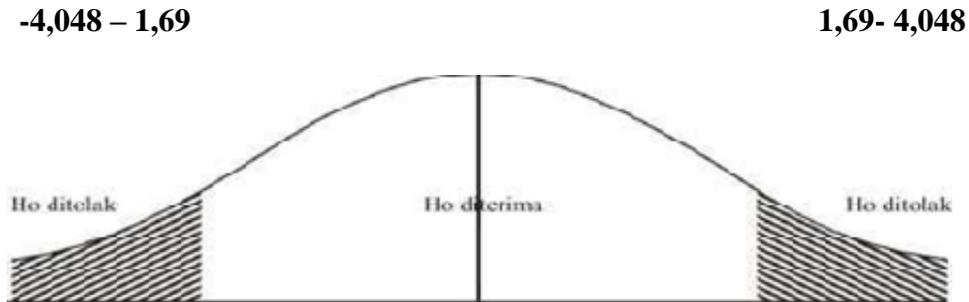
$$\text{thitung} = 4,048$$

$$\text{ttabel} = 1,69$$

Dan kriteria kinerja karyawan

$H_0$  diterima jika :  $-1,69 < t_{hitung} < 1,69$

$H_a$  diterima jika: 1.  $T_{hitung} > 1,69 - t_{hitung} < 1,69$



**Gambar 4.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa  $t_{hitung} = 4,048 > t_{tabel} 1,69$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial semangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data dengan SPSS 22, maka diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 3,554$  sedangkan

$t_{tabel} = 1,69$

Dan kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika :  $-1,69 < t_{hitung} < 1,69$

$H_a$  diterima jika: 1.  $T_{hitung} > 1,69 - t_{hitung} < 1,69$

3,554 – 1,69

3,554 - 1,69



**Gambar 4.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa  $t_{hitung} = 3,554 > t_{tabel} 1,69$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pengaruh semangat dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* secara bersama sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 22 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut.

**Tabel 4.12**  
**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	910.502	2	455.251	31.999	.000 <sup>b</sup>
Residual	469.498	33	14.227		
Total	1380.000	35			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, semangat

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020*

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar Fhitung 31.999 > Ftabel 3,28. Ini berarti terdapat pengaruh antara semangat dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara semangat dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang.

### c. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi semangat dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R-Square pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.639	3.77190

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Semangat

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R - square sebesar 0,660 atau 66,0%. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh

semangat dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,660 \times 100\% \\ &= 66,0\% \end{aligned}$$

Nilai R Square diatas diketahui bernilai 0,660 artinya menunjukkan bahwa 66,0% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel semangat (X1) dan kepuasan kerja (X2) atau dapat dikatakan bahwa semangat dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang sebesar 66% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3. Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.**

Dari hasil uji parsial (uji-t) mengenai pengaruh semangat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} = 4,048 > t_{tabel} 1,69$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara semangat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh beberapa peneliti (Majorsy, 2007); (Darmawati et al., 2013) dan (Wibisono, 2017), yang menyatakan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* positif dan signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Luthans yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan, semangat kerja juga dapat menjadi

pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Dari hasil uji persial (uji-t) mengenai kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang menyatakan thitung = 3,554 > ttabel 1,69 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan (Arimbawa & Sudharma, 2016) (Sengkey, Tewal, & Lintong, 2018) dan (Permana & Sriathi, 2017) Penelitian ini juga sejalan dengan teori Robbins yaitu mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi.

## **3. Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.**

Dari uji simultan (Uji f) mengenai adanya pengaruh semangat (X1), dan kepuasan kerja (X2) yang menyatakan nilai uji f sebesar Fhitung 31,999 > Ftabel 3,28. dan probability  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menyatakan (Majorsy, 2007) dan (Wibisono, 2017) bahwa “semangat dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian ini juga sejalan dengan teori mackenji adanya semangat dan kepuasan kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja dan memberi dampak yang signifikan bagi kemajuan suatu organisasi.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh semangat terhadap *organizational citizenship behavior*, bahwa thitung untuk variabel semangat sebesar  $= 4,048 > t_{tabel} 1,69$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang
2. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, bahwa thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar  $= 3,554 > t_{tabel} 1,69$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang
3. Secara simultan diketahui bahwa semangat dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diambil adalah:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan harus mengedepankan komunikasi yang baik kepada seluruh pegawai serta memperhatikan motivasi yang pantas diberikan kepada pegawai guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian yang melibatkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan dengan semangat dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak memiliki kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* ini hanya terdiri dari dua variabel bebas yaitu semangat dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 36 responden.
3. Adanya kesulitan penulis untuk memperoleh jawaban dari kuesioner yang dibagikan karena responden ada yang tidak mengisi beberapa pertanyaan kuesioner tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arimbawa, P. W., & Sudharma, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenchip Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4376–4378.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & S, D. H. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenchip Behavior. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 13–15.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Peneitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.
- Farnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Jufrizen, J. (2016 ). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: PT Andi.

- Majorsy, U. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 65–67.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2006). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Permana, A. D., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4207–4209.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 97–106.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja melaluo Job Stress*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3138–3147.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Arsitektur Usakti (Agora)*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian* (1(1)). Yogyakarta: Pustaka

Baru Press.

- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sulistiyani, Teguh, A., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (2nd ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Medi.
- Triyanto, A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(4), 1–13.
- Turnley, W. H., Bolino, M., & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment On The Performance of In Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal Of Management*, 29(2), 187–206.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1–16.
- Wibisono, A. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Hotel Comfort Dumai. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 616–629.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. (P. R. G. Persada, Ed.). Jakarta.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Khairul Aswad  
NPM : 1605160684  
Tempat dan Tanggal Lahir : sei sembilang, 3 januari 1998  
Jenis Kelamin : laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jalan krantina glugur hong blok d no 2  
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : selamat ariadi  
Ibu : arbiah  
Alamat asahan : sei sembilang kec sei kepayang timur kabupaten

### Pendidikan Formal

1. 2004-20010 : SDN impres sei sembilang
2. 2010-2013 : SMP Negeri 1 sei kepayang timur 1 atap
3. 2013-2016 : SMA Negeri 2 tanjung balai
4. 2016-2020 : Mahasiswi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan Manajemen Di Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara

## KUESIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang**

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Responden

di Lubuk Pakam Deli Serdang

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Sehubungan dengan penelitian yang tengah Saya lakukan sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen, Saya memohon Saudara/i dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban jujur yang Saudara/i berikan akan berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i yang telah berkenan mengisi kuesioner ini

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Salam hormat saya

Khairul Aswad

#### **Petunjuk :**

Isilah pernyataan di bawah ini yang menyangkut pengalaman Saudara/i , Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Dengan keterangan :

1=Sangat tidak setuju

2=Tidak setuju

3=Kurang Setuju

4=Setuju

5=Sangat setuju.

**Identitas Responden**

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

3. Usia :

20-25 Tahun

26-30 Tahun

>40 Tahun

4. Pendidikan :

S1

S2

5. Lama Bekerja

6-10 Tahun

11-20 Tahun

>20 Tahun

### 1. Semangat

NO	PERNYATAAN SEMANGAT	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi</b>					
1	Saya dapat mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik di perusahaan ini					
	<b>Individu Bekerja Dengan Suatu Perasaan Yang Menyenangkan</b>					
3	Saya dapat mencapai kuantitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan beban tugas yang harus dikerjakan					
4	saya dapat menyelesaikan pekerjaan tempat pada waktunya					
	<b>Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja</b>					
5	Saya dapat menghidupkan lingkungan organisasi dalam bekerja					
6	Saya dapat bekerja sama dengan baik					
	<b>Keterlibatan ego dalam bekerja</b>					
7	Saya tidak dapat mencapai efesiensi dalam menggunakan sumber daya perusahaan					
8	Saya bekerja tidak terlalu optimal					
	<b>Gairah kerja yang tinggi</b>					
9	Saya dapat membangun hubungan kerja dengan karyawan yang lain					

10	Saya dan rekan kerja yang lain dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
----	--	--	--	--	--	--

## 2. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN KEPUASAN KERJA	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pekerjaan yang menantang secara mental</b>					
1	Saya suka pekerjaan yang menantang					
2	Bekerja dengan totalitas agar pekerjaan yang dihasilkan memuaskan					
	<b>Imbalan yang adil dan promosi</b>					
3	Pemimpin memberi dukungan pada seluruh pegawai					
4	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas					
	<b>Kondidi kerja yang mendukung</b>					
5	Saya dapat menyelesaikan perkerjaan dengan baik					
6	Saya dapat mengembangkan ide ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>Hasil Kerja Yang Sesuai Standar</b>					
7	Pemimpin mempertimbangkan individu untuk menangani pekerjaan					
8	Pemimpin mempercayakan tugas kepada karyawan					

	<b>Hasil Kerja Yang Tepat Waktu</b>					
9	Pemimpin mempercayakan tugas kepada karyawan dengan memberikan arahan dengan baik					
10	Pemimpin mengembangkan ide ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan agar efisien					

### 3. Organizational Citizenship Behavior

NO	<b>PERNYATAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</b>	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Altruism(memmbantu tanpa ada paksaan)</b>					
1	Bekerja dengan totalitas agar pekerjaan yang dihasilkan memuaskan					
2	Bekerja sama agar tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
	<b>Civic Virtue(partisipasi sukarela dan dukungan)</b>					
3	Pemberian reward sangat memotivasi untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi					
4	Pemberian penghargaan komunikasi dalam organisasi sangat mempengaruhi semangat kerja					
	<b>Conscientousness ( persayratan standar yang diharapkan organisasi)</b>					
5	Saya merasa tertantang untuk setiap pekerjaan yang rumit dan bekerja sama					
6	Saya merasa terbantu dalam penyelesain pekerjaan					
	<b>Courresy (prilaku untuk meningkatkan kinerja)</b>					

7	Saya merasa belum puas dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan					
8	Saya akan meningkatkan kualitas kinerja saya					
	<b>Sportmanchip (keadaan untuk bertahan dalam keadaan tidak menyenangkan)</b>					
9	Saya terus melatih dan mengembangkan kemampuan komunikasi dalam organisasi					
10	Saya akan berpikir positif dan mentoliresi pekerjaan yang diberikan					

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.8	2.8	2.8
2.00	8	22.2	22.2	25.0
3.00	10	27.8	27.8	52.8
4.00	12	33.3	33.3	86.1
5.00	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	5.6	5.6	5.6
2.00	1	2.8	2.8	8.3
3.00	12	33.3	33.3	41.7
4.00	11	30.6	30.6	72.2
5.00	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	11	30.6	30.6	36.1
4.00	16	44.4	44.4	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0

Total	36	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	13	36.1	36.1	41.7
Valid 4.00	15	41.7	41.7	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	11	30.6	30.6	36.1
Valid 4.00	16	44.4	44.4	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	11	30.6	30.6	36.1
Valid 4.00	16	44.4	44.4	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.8	2.8	2.8
2.00	8	22.2	22.2	25.0
Valid 3.00	10	27.8	27.8	52.8
4.00	12	33.3	33.3	86.1
5.00	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	5.6	5.6	5.6
2.00	1	2.8	2.8	8.3

3.00	12	33.3	33.3	41.7
4.00	11	30.6	30.6	72.2
5.00	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.8	2.8	2.8
2.00	8	22.2	22.2	25.0
3.00	10	27.8	27.8	52.8
4.00	12	33.3	33.3	86.1
5.00	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	13	36.1	36.1	41.7
4.00	15	41.7	41.7	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	11	30.6	30.6	36.1
4.00	16	44.4	44.4	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	8.3	8.3	8.3
3.00	8	22.2	22.2	30.6
4.00	18	50.0	50.0	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	8.3	8.3	8.3
3.00	7	19.4	19.4	27.8
Valid 4.00	14	38.9	38.9	66.7
5.00	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	11.1	11.1	11.1
3.00	8	22.2	22.2	33.3
Valid 4.00	18	50.0	50.0	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.8	2.8	2.8
3.00	7	19.4	19.4	22.2
Valid 4.00	20	55.6	55.6	77.8
5.00	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	11	30.6	30.6	36.1
Valid 4.00	16	44.4	44.4	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	8.3	8.3	8.3
Valid 3.00	8	22.2	22.2	30.6
4.00	18	50.0	50.0	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0

Total	36	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	8.3	8.3	8.3
3.00	7	19.4	19.4	27.8
Valid 4.00	14	38.9	38.9	66.7
5.00	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	11.1	11.1	11.1
3.00	8	22.2	22.2	33.3
Valid 4.00	18	50.0	50.0	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.8	2.8	2.8
3.00	7	19.4	19.4	22.2
Valid 4.00	20	55.6	55.6	77.8
5.00	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	12	33.3	33.3	33.3
Valid 4.00	21	58.3	58.3	91.7
5.00	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	11	30.6	30.6	30.6
Valid 4.00	18	50.0	50.0	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	13	36.1	36.1	41.7
Valid 4.00	15	41.7	41.7	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	11.1	11.1	11.1
3.00	8	22.2	22.2	33.3
Valid 4.00	18	50.0	50.0	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.8	2.8	2.8
2.00	4	11.1	11.1	13.9
Valid 3.00	7	19.4	19.4	33.3
4.00	14	38.9	38.9	72.2
5.00	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	12	33.3	33.3	33.3
Valid 4.00	21	58.3	58.3	91.7
5.00	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	11	30.6	30.6	30.6
Valid 4.00	18	50.0	50.0	80.6
5.00	7	19.4	19.4	100.0

Total	36	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Y1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00	13	36.1	36.1	41.7
Valid 4.00	15	41.7	41.7	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	11.1	11.1	11.1
3.00	8	22.2	22.2	33.3
Valid 4.00	18	50.0	50.0	83.3
5.00	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Y1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.8	2.8	2.8
2.00	4	11.1	11.1	13.9
Valid 3.00	7	19.4	19.4	33.3
4.00	14	38.9	38.9	72.2
5.00	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Tabulasi Data Jawaban Responden Semangat (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	34
4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	40
2	1	4	3	3	3	2	1	4	3	26
4	5	2	5	4	4	4	5	2	5	40
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
3	3	2	2	5	5	3	3	2	2	30
2	1	3	4	3	3	2	1	3	4	26
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36



4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	26
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	30
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	38
4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	28
5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	34
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	34
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
136	137	143	134	143	136	137	143	134	143	1386

### Tabulasi Data Jawaban Responden Organizational Citizenship Behavior(Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumlah
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	30
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38

3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	30
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	32
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	30
4	4	3	3	4		4	3	3	4	32
4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	30
4	4	3	3	4		4	3	3	4	32
135	140	133	134	136	127	140	133	134	136	1348

### 1.SEMANGAT (X1)

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.550**	.375*	.575**	.375*	.375*	1.000**	.550**	1.000**	.575**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.001	.024	.000	.024	.024	.000	.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.550**	1	.499**	.511**	.499**	.499**	.550**	1.000**	.550**	.511**	.812**

	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.001	.002	.002	.001	.000	.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.375*	.499**	1	.274	1.000**	1.000**	.375*	.499**	.375*	.274	.706**
X1.3	Sig. (2-tailed)	.024	.002		.106	.000	.000	.024	.002	.024	.106	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.575**	.511**	.274	1	.274	.274	.575**	.511**	.575**	1.000**	.712**
X1.4	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.106		.106	.106	.000	.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.375*	.499**	1.000**	.274	1	1.000**	.375*	.499**	.375*	.274	.706**
X1.5	Sig. (2-tailed)	.024	.002	.000	.106		.000	.024	.002	.024	.106	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.375*	.499**	1.000**	.274	1.000**	1	.375*	.499**	.375*	.274	.706**
X1.6	Sig. (2-tailed)	.024	.002	.000	.106	.000		.024	.002	.024	.106	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	1.000**	.550**	.375*	.575**	.375*	.375*	1	.550**	1.000**	.575**	.847**
X1.7	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.024	.000	.024	.024		.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.550**	1.000**	.499**	.511**	.499**	.499**	.550**	1	.550**	.511**	.812**
X1.8	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.001	.002	.002	.001		.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	1.000**	.550**	.375*	.575**	.375*	.375*	1.000**	.550**	1	.575**	.847**
X1.9	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.024	.000	.024	.024	.000	.001		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.10	Pearson Correlation	.575**	.511**	.274	1.000**	.274	.274	.575**	.511**	.575**	1	.712**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.106	.000	.106	.106	.000	.001	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.847**	.812**	.706**	.712**	.706**	.706**	.847**	.812**	.847**	.712**	1
TOTAL X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

## 2.KEPUASAN KERJA

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.580**	.503**	.420*	.363*	1.000*	.580**	.503**	.420*	.363*	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.011	.030	.000	.000	.002	.011	.030	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.580**	1	.561**	.608**	.354*	.580**	1.000*	.561**	.608**	.354*	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.034	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.503**	.561**	1	.404*	.288	.503**	.561**	1.000*	.404*	.288	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.015	.089	.002	.000	.000	.015	.089	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.420*	.608**	.404*	1	.032	.420*	.608**	.404*	1.000*	.032	.693**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.015		.854	.011	.000	.015	.000	.854	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.363*	.354*	.288	.032	1	.363*	.354*	.288	.032	1.000*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.030	.034	.089	.854		.030	.034	.089	.854	.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	1.000*	.580**	.503**	.420*	.363*	1	.580**	.503**	.420*	.363*	.784**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.011	.030		.000	.002	.011	.030	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7	Pearson Correlation	.580**	1.000*	.561**	.608**	.354*	.580**	1	.561**	.608**	.354*	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.034	.000		.000	.000	.034	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.8	Pearson Correlation	.503**	.561**	1.000*	.404*	.288	.503**	.561**	1	.404*	.288	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.015	.089	.002	.000		.015	.089	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.9	Pearson Correlation	.420*	.608**	.404*	1.000*	.032	.420*	.608**	.404*	1	.032	.693**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.015	.000	.854	.011	.000	.015		.854	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.10	Pearson Correlation	.363*	.354*	.288	.032	1.000*	.363*	.354*	.288	.032	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.030	.034	.089	.854	.000	.030	.034	.089	.854		.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTA	Pearson Correlation	.784**	.856**	.774**	.693**	.527**	.784**	.856**	.774**	.693**	.527**	1
L.X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

### 3.ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

#### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTA L.Y	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.535**	.360*	.134	.442**	1.000*	.535**	.360*	.134	.442**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.001	.031	.435	.007	.000	.001	.031	.435	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2	Pearson Correlation	.535**	1	.382*	.407*	.456**	.535**	1.000*	.382*	.407*	.456**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001		.022	.014	.005	.001	.000	.022	.014	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3	Pearson Correlation	.360*	.382*	1	.629**	.602**	.360*	.382*	1.000*	.629**	.602**	.799**
	Sig. (2-tailed)				.001	.001			.001	.001		.001

	Sig. (2-tailed)	.031	.022		.000	.000	.031	.022	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4	Pearson	.134	.407*	.629**	1	.658**	.134	.407*	.629**	1.000*	.658**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.435	.014	.000		.000	.435	.014	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5	Pearson	.442**	.456**	.602**	.658**	1	.442**	.456**	.602**	.658**	1.000*	.872**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.000	.000		.007	.005	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.6	Pearson	1.000*	.535**	.360*	.134	.442**	1	.535**	.360*	.134	.442**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.031	.435	.007		.001	.031	.435	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.7	Pearson	.535**	1.000*	.382*	.407*	.456**	.535**	1	.382*	.407*	.456**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.022	.014	.005	.001		.022	.014	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.8	Pearson	.360*	.382*	1.000*	.629**	.602**	.360*	.382*	1	.629**	.602**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.031	.022	.000	.000	.000	.031	.022		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.9	Pearson	.134	.407*	.629**	1.000*	.658**	.134	.407*	.629**	1	.658**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.435	.014	.000	.000	.000	.435	.014	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.10	Pearson	.442**	.456**	.602**	.658**	1.000*	.442**	.456**	.602**	.658**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.000	.000	.000	.007	.005	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTA	Pearson	.596**	.698**	.799**	.788**	.872**	.596**	.698**	.799**	.788**	.872**	1
L.Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

## Lampiran Uji Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

### Regresen x1 dan x2

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.X2, TOTAL.X1 <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: TOTAL.Y  
b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.639	3.77190

- a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

### Uji asumsi klasik

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.502	2	455.251	31.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	469.498	33	14.227		
	Total	1380.000	35			

- a. Dependent Variable: TOTAL.Y  
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.465	4.002		2.365	.024

TOTAL.X1	.524	.130	.619	4.048	.000
TOTAL.X2	.240	.154	.238	3.554	.130

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.502	2	455.251	31.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	469.498	33	14.227		
	Total	1380.000	35			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.465	4.002		2.365	.024		
	TOTAL.X1	.524	.130	.619	4.048	.000	.441	2.268
	TOTAL.X2	.240	.154	.238	3.554	.130	.441	2.268

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

#### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	63,9	63,9	63,9
	Perempuan	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

#### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 tahun - 25 tahun	12	33.3	33.3	33.3
	26 tahun - 35 tahun	18	50.0	50.0	83.3
	> 40 tahun	6	16.7	16.7	100.0

Total	36	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**PENDIDIKAN**

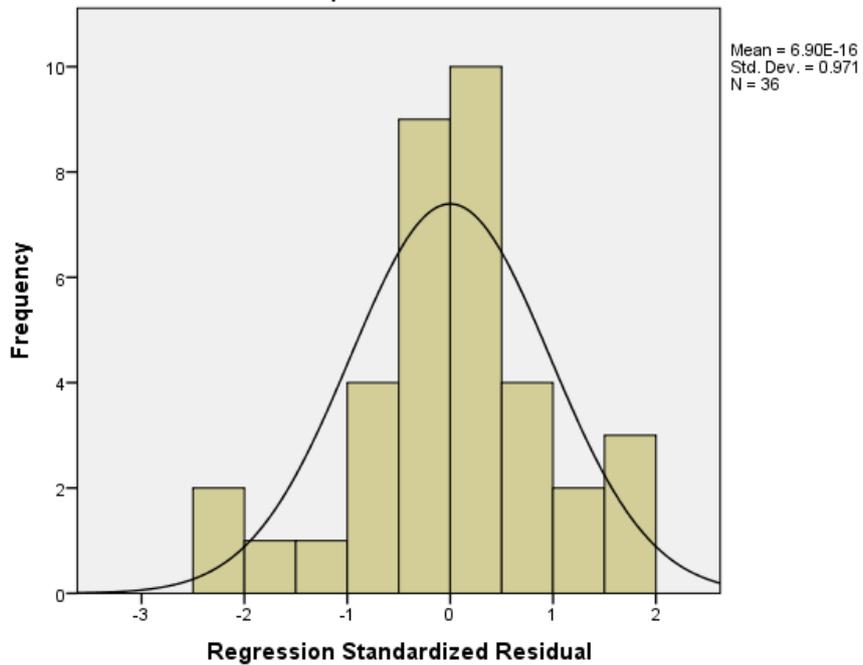
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	18	50.0	50.0	50.0
Valid S2	18	50.0	50.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

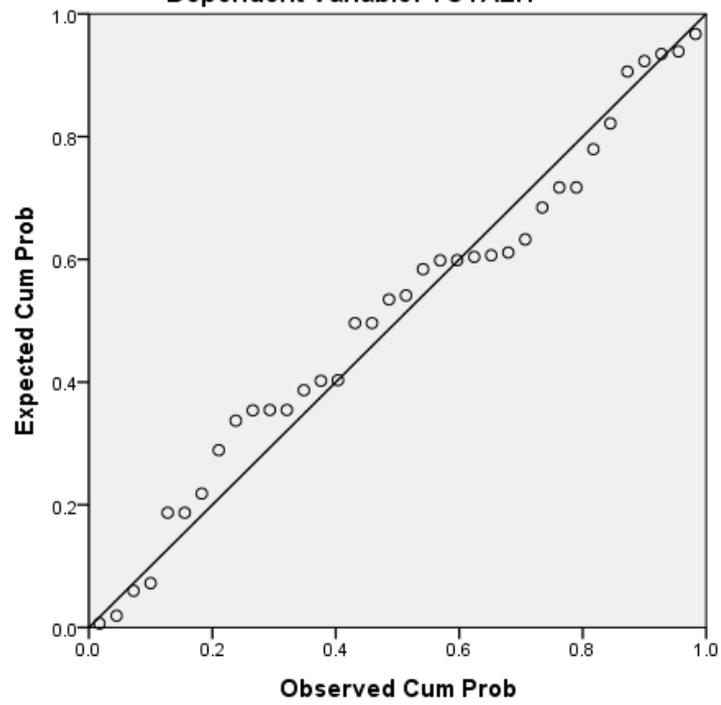
**LAMABEKERJA**

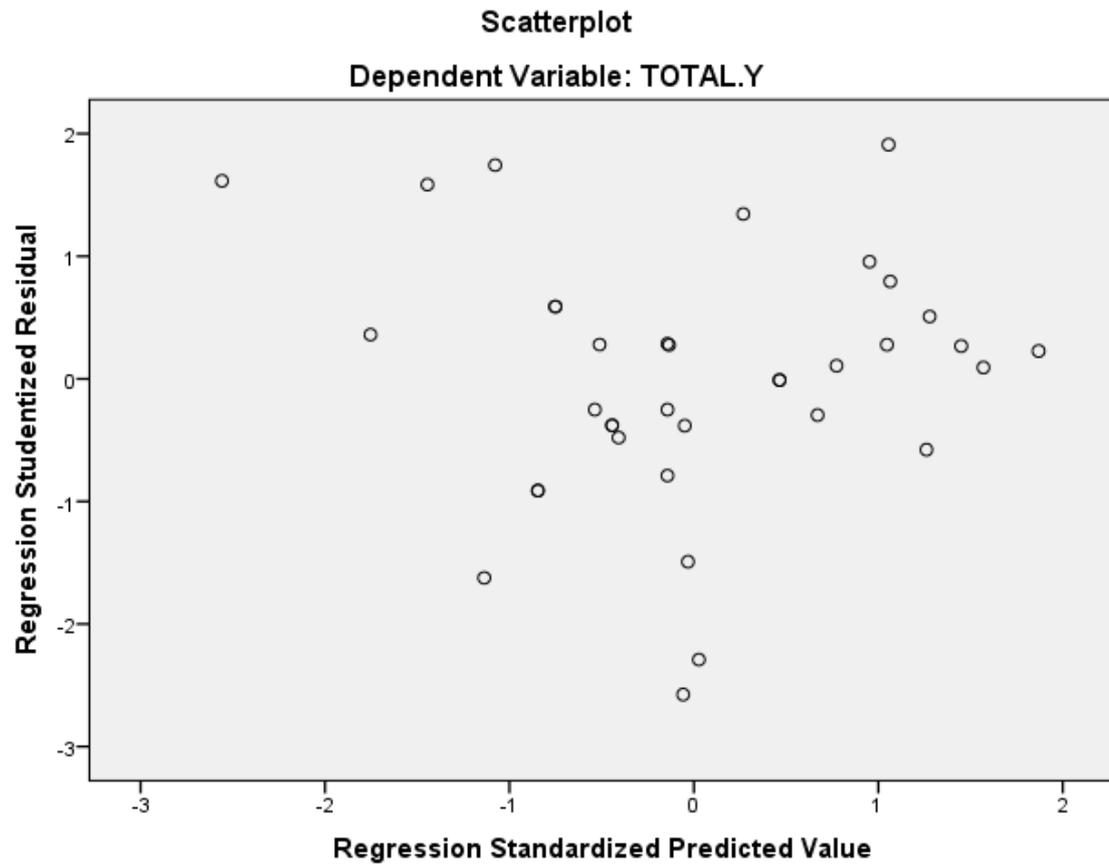
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
6 tahun - 10 tahun	19	52.8	52.8	52.8
Valid 11 tahun - 20 tahun	11	30.6	30.6	83.3
> 20 tahun	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**Histogram**

Dependent Variable: TOTAL.Y



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: TOTAL.Y**



Tabel t

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963

<b>13</b>	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595

<b>43</b>	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
<b>59</b>	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733

<b>73</b>	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
<b>81</b>	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
<b>82</b>	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
<b>83</b>	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
<b>84</b>	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
<b>85</b>	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
<b>86</b>	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
<b>87</b>	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
<b>88</b>	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
<b>89</b>	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
<b>90</b>	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
<b>91</b>	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528

24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290

50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222

76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

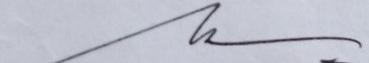
Nama : Khairul Aswad  
N .P.M. : 1605160684  
Tempat / Tgl.Lahir : jalan Karantina Glugur Hong Blok D no 2  
Alamat Rumah : Sei Sembilang 3 Januari 1998  
JudulProposal :Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational  
Citizenchip Behavior Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam  
Deli Serdang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec*

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

  
JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

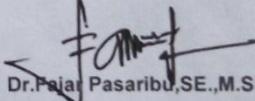
Sekretaris

  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

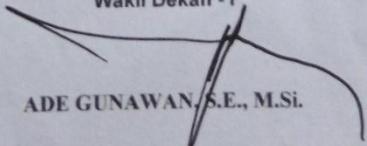
Pembimbing

  
Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec

Pembanding

  
Dr. Pajat Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Khairul Aswad  
N.P.M. : 1605160684  
Tempat / Tgl. Lahir : jalan Karantina Glugur Hong Blok D no 2  
Alamat Rumah : Sei Sembilang 3 Januari 1998  
Judul Proposal : Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenchip Behavior Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Okay
Bab I	Latar Belakang Masalah jangan dimasukkan Teori
Bab II	Gunakan Buku - Buku terbaru minimal 10 tahun terakhir
Bab III	Kerangka konsep tuai jangan menggunakan Rumus Statistia
Lainnya	Daftar Pustaka Harap dikutip dari jurnal
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec

Sekretaris

Dr. JUER ZEN, SE., M.Si.

Penbanding

Dr. Fajri Pasaribu, SE., M.Si.





**UMSU**  
 Tinggi | Cerdas | Berprestasi

Bila membuat surat, beri agar di belakang nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20220 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 2010 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 17 Dzulqaidah 1441 H  
 Lampiran : 09 Juli 2020 M  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan.**  
**Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Deli Serdang**  
**Jln.Diponegoro No.78 Lubuk Pakam**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Khairul Aswad**  
 Npm : **1605160684**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Semester : **VIII (Delapan)**  
 Judul : **Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

  
 Dekan  
**H. JANURI, SE., MM., M.SI.**

**Tembusan :**

I. Pertiinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 2010 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 09 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Khairul Aswad  
**N P M** : 1605160684  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang

**Dosen Pembimbing** : Eriyanti Nasution, SE., M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **09 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 17 Dzulqaidah 1441 H  
 09 Juli 2020 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,MSi.**

Tembusan :  
 1. Pertinggal



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 3188/IL.3-AU/UMSU-05/T/2020 Medan, 05 Rabi'ul Awwal 1442 H  
Lamp. : - 23 Oktober 2020 M  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
**Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Deli Serdang**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Khairul Aswad**  
N P M : **1605160684**  
Semester : **IX (Sembilan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Peringgal.



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 5 Juni 2020

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : K H A I R U L A S W A D

NPM : 1605160604

Tempat/tgl Lahir : J E J S E M B I L A N G  
3 2 2 0 1 0 9 0

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L K A R A N T I N A B L O K D U 2

Tempat Penelitian : P I N A S K O M I N F O L U B U K  
P A K A M d e l H J S E R d a n g

Alamat Penelitian : J L P I P O N O R O G O N O 7 0  
L U B U K P A K A M

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

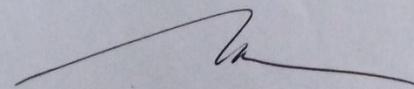
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

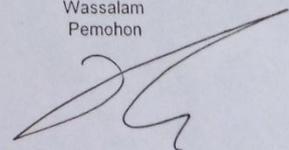
1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

  
(Jasman Saviuddin, Hsb, S.E., M.Si.)

  
( K H A I R U L A S W A D )



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1414/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/28/12/2019

Nama Mahasiswa : khairul aswad  
NPM : 1605160684  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : msdm  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/12/2019

Nama Dosen pembimbing\*) : Eriyanti Nst. *EP*

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Semangat dan Kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior pegawai pada dinas kominfo Lubuk Paksi dan Sordang

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Signature)*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Medan, ..... 2020

Dosen Pembimbing

*(Signature)*  
(Eri Yanti Natuhia)

Keterangan:

\*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : KHAIKUL ASWAD  
 NPM : 1605/60684  
 Konsentrasi : MSVM  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
~~Pembangunan~~)  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 5 Juni..2020  
 Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jalan Karya Dharma No. 2 Lubuk Pakam 20514 Kabupaten Deli Serdang  
 Telepon (061) – 7951422 Faks. (061) – 7951422  
 E-mail : [bappedadeliserdangkab@gmail.com](mailto:bappedadeliserdangkab@gmail.com) / Website: <https://bappeda.deliserdangkab.go.id>

Lubuk Pakam, 14 Juli 2020

Nomor : 070/1386/BPDS/2020  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Rekomendasi/ Izin  
 Melaksanakan Penelitian/Riset/KKN

Kepada Yth:  
 Kepala Dinas Komunikasi dan  
 Informatika Kabupaten Deli Serdang  
 di -

T e m p a t

Sesuai dengan Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang Nomor : 070/613 tanggal 13 Juli 2020 dan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2010/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 09 Juli 2020 perihal permohonan izin Rekomendasi Riset, yang akan dilaksanakan oleh:

- |                     |  |
|---------------------|--|
| a. Nama             | : Khairul Aswad  |
| b. Alamat           | : Jl. Narrantina Ujung Desa Sei Sembilang Kecamatan Sei<br>Kepayang Timur  |
| c. NIM/NIP/KTP      | : 1209250301980001   |
| d. Pekerjaan        | : Mahasiswa  |
| e. Jurusan          | : Manajemen  |
| f. Judul            | : Pengaruh Semangat dan Kepuasan Kerja Terhadap<br><i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai pada Dinas<br>Komunikasi dan Informatika Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang |
| g. Daerah / Lokasi  | : Dins Komunikasi dan Informatika Kab. Deli Serdang  |
| h. Lama Penelitian  | : 3 (tiga) bulan   |
| i. Peserta          | : Sendiri  |
| j. Penanggung Jawab | : H. Januri, SE, MM, M.Si  |

Bersama ini disampaikan bahwa yang bersangkutan akan melakukan penelitian pada Perangkat Daerah yang Saudara Pimpin dengan kewajiban agar yang bersangkutan mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.



**Ir. REMUS HASHOLAN PARDEDE, M.Si**  
 PEMBINA Tk. I  
 NIP.19660506 199203 1 004

Tembusan Kepada Yth:

1. Bapak Bupati Deli Serdang di Lubuk Pakam sebagai laporan
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jl. Diponegoro Nomor. 78 Telp. / Fax. 7951852 Lubuk Pakam 20511  
 E-mail : [diskominfo@deliserdangkab.go.id](mailto:diskominfo@deliserdangkab.go.id) / Website : [www.diskominfo.deliserdangkab.go.id](http://www.diskominfo.deliserdangkab.go.id)

Lubuk Pakam, 23 Oktober 2020

Nomor : 052 /DKI-DS/2020  
 Lamp. : -  
 Perihal : Selesai Melaksanakan  
 Penelitian/Riset/KKN

Kepada Yth :  
 Ka. Prodi Manajemen  
 di -  
 Tempat

Sesuai dengan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas  
 Ekonomi dan Bisnis Nomor : 3008/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 perihal :  
 Menyelesaikan Riset Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Khairul Aswad  
 NPM : 1605160684  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Jurusan : Manajemen  
 Judul : Pengaruh Semangat dan Kepuasan Kerja Terhadap  
 Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada  
 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten  
 Deli Serdang

Telah selesai melaksanakan penelitian/riset/KKN pada Dinas Komunikasi  
 dan Informatika Kabupaten Deli Serdang. Dengan ketentuan selama  
 melaksanakan penelitian/izin/KKN dapat mematuhi peraturan disiplin kedinasan  
 yang berlaku di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli  
 Serdang dan mengikuti protokol kesehatan COVID-19.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi, atas perhatiannya  
 diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika  
 Kabupaten Deli Serdang

  
 Drs. Haris Bharu Ginting  
 SIP. 196200211989111002  
 Pembina Utama Muda